

Sonderdruck aus:

# Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Gerhard Engelbrech

Berufsausbildung, Berufseinstieg und  
Berufsverlauf von Frauen

24. Jg./1991

**3**

## **Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)**

Die MittAB verstehen sich als Forum der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Es werden Arbeiten aus all den Wissenschaftsdisziplinen veröffentlicht, die sich mit den Themen Arbeit, Arbeitsmarkt, Beruf und Qualifikation befassen. Die Veröffentlichungen in dieser Zeitschrift sollen methodisch, theoretisch und insbesondere auch empirisch zum Erkenntnisgewinn sowie zur Beratung von Öffentlichkeit und Politik beitragen. Etwa einmal jährlich erscheint ein „Schwerpunktheft“, bei dem Herausgeber und Redaktion zu einem ausgewählten Themenbereich gezielt Beiträge akquirieren.

### *Hinweise für Autorinnen und Autoren*

Das Manuskript ist in dreifacher Ausfertigung an die federführende Herausgeberin  
Frau Prof. Jutta Allmendinger, Ph. D.  
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung  
90478 Nürnberg, Regensburger Straße 104  
zu senden.

Die Manuskripte können in deutscher oder englischer Sprache eingereicht werden, sie werden durch mindestens zwei Referees begutachtet und dürfen nicht bereits an anderer Stelle veröffentlicht oder zur Veröffentlichung vorgesehen sein.

Autorenhinweise und Angaben zur formalen Gestaltung der Manuskripte können im Internet abgerufen werden unter [http://doku.iab.de/mittab/hinweise\\_mittab.pdf](http://doku.iab.de/mittab/hinweise_mittab.pdf). Im IAB kann ein entsprechendes Merkblatt angefordert werden (Tel.: 09 11/1 79 30 23, Fax: 09 11/1 79 59 99; E-Mail: [ursula.wagner@iab.de](mailto:ursula.wagner@iab.de)).

### **Herausgeber**

Jutta Allmendinger, Ph. D., Direktorin des IAB, Professorin für Soziologie, München (federführende Herausgeberin)  
Dr. Friedrich Buttler, Professor, International Labour Office, Regionaldirektor für Europa und Zentralasien, Genf, ehem. Direktor des IAB  
Dr. Wolfgang Franz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Mannheim  
Dr. Knut Gerlach, Professor für Politische Wirtschaftslehre und Arbeitsökonomie, Hannover  
Florian Gerster, Vorstandsvorsitzender der Bundesanstalt für Arbeit  
Dr. Christof Helberger, Professor für Volkswirtschaftslehre, TU Berlin  
Dr. Reinhard Hujer, Professor für Statistik und Ökonometrie (Empirische Wirtschaftsforschung), Frankfurt/M.  
Dr. Gerhard Kleinhenz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Passau  
Bernhard Jagoda, Präsident a.D. der Bundesanstalt für Arbeit  
Dr. Dieter Sadowski, Professor für Betriebswirtschaftslehre, Trier

### **Begründer und frühere Mitherausgeber**

Prof. Dr. Dieter Mertens, Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Karl Martin Bolte, Dr. Hans Büttner, Prof. Dr. Dr. Theodor Ellinger, Heinrich Franke, Prof. Dr. Harald Gerfin,  
Prof. Dr. Hans Kettner, Prof. Dr. Karl-August Schäffer, Dr. h.c. Josef Stingl

### **Redaktion**

Ulrike Kress, Gerd Peters, Ursula Wagner, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB),  
90478 Nürnberg, Regensburger Str. 104, Telefon (09 11) 1 79 30 19, E-Mail: [ulrike.kress@iab.de](mailto:ulrike.kress@iab.de); (09 11) 1 79 30 16,  
E-Mail: [gerd.peters@iab.de](mailto:gerd.peters@iab.de); (09 11) 1 79 30 23, E-Mail: [ursula.wagner@iab.de](mailto:ursula.wagner@iab.de); Telefax (09 11) 1 79 59 99.

### **Rechte**

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion und unter genauer Quellenangabe gestattet. Es ist ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlages nicht gestattet, fotografische Vervielfältigungen, Mikrofilme, Mikrofotos u.ä. von den Zeitschriftenheften, von einzelnen Beiträgen oder von Teilen daraus herzustellen.

### **Herstellung**

Satz und Druck: Tümmels Buchdruckerei und Verlag GmbH, Gundelfinger Straße 20, 90451 Nürnberg

### **Verlag**

W. Kohlhammer GmbH, Postanschrift: 70549 Stuttgart; Lieferanschrift: Heßbrühlstraße 69, 70565 Stuttgart; Telefon 07 11/78 63-0;  
Telefax 07 11/78 63-84 30; E-Mail: [waltraud.metzger@kohlhammer.de](mailto:waltraud.metzger@kohlhammer.de), Postscheckkonto Stuttgart 163 30.  
Girokonto Städtische Girokasse Stuttgart 2 022 309.  
ISSN 0340-3254

### **Bezugsbedingungen**

Die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ erscheinen viermal jährlich. Bezugspreis: Jahresabonnement 52,- € inklusive Versandkosten: Einzelheft 14,- € zuzüglich Versandkosten. Für Studenten, Wehr- und Ersatzdienstleistende wird der Preis um 20 % ermäßigt. Bestellungen durch den Buchhandel oder direkt beim Verlag. Abbestellungen sind nur bis 3 Monate vor Jahresende möglich.

### **Zitierweise:**

MittAB = „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ (ab 1970)  
Mitt(IAB) = „Mitteilungen“ (1968 und 1969)  
In den Jahren 1968 und 1969 erschienen die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ unter dem Titel „Mitteilungen“, herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

**Internet:** <http://www.iab.de>

# Berufsausbildung, Berufseinstieg und Berufsverlauf von Frauen

## Empirische Befunde zur Erklärung beruflicher Segregation

Gerhard Engelbrech\*

Mit zunehmender Bildungsbeteiligung von Mädchen und Frauen, ihrem veränderten Erwerbsverhalten und dem Strukturwandel der Wirtschaft hat sich in den letzten 25 Jahren eine zahlenmäßig stärkere Integration der Frauen ins Erwerbsleben vollzogen. Ein breites Spektrum an empirischen Forschungsergebnissen belegt jedoch, daß die geschlechtsspezifische berufliche Segregation auf allen Qualifikationsstufen und in unterschiedlichen Lebensphasen anhält.

Weitgehend geschlechtsspezifisch strukturierte Ausbildungsstellenmärkte führen dazu, daß junge Frauen in ihrem Berufswahlverhalten die tatsächlichen beruflichen Möglichkeiten und traditionellen Muster der Arbeitsteilung antizipieren. Die Folge davon waren auch in den 80er Jahren deutliche Einkommens- und Statusunterschiede bei jungen Männern und Frauen, die bereits unmittelbar nach der Ausbildung festzustellen sind. Das gilt sowohl zwischen typisch „weiblichen“ und „männlichen“ Ausbildungsberufen, als auch in überwiegend von Männern besetzten Berufen. Neben der horizontalen Segregation bildet sich somit bereits in den ersten Berufsjahren, wie das Beispiel der Verdienunterschiede zeigt, die vertikale Segregation heraus. Das setzt sich im weiteren Berufsverlauf fort, und selbst bei kontinuierlich vollzeitbeschäftigten Männern und Frauen kam es im weiteren Berufsleben zu einer Verstärkung der Einkommens- und Statusdiskrepanzen.

Traditionelle Erklärungsansätze, wie Humankapitaltheorien, die Annahme unterschiedlicher Sozialisationsmuster und individuelle Anpassungsstrategien bis hin zu Theorien des „weiblichen Arbeitsvermögens“ begründen bestenfalls Teilaspekte der o.g. Phänomene. Das Fortbestehen geschlechtsspezifischer unterschiedlicher Ausbildungs- und Arbeitsmärkte deutet auf davon unabhängige institutionelle und strukturelle Barrieren für die Erwerbstätigkeit von Frauen hin.

### Gliederung

- 1 Bedingungen der Berufsausbildung für junge Männer und Frauen
  - 1.1 Das Phänomen männlicher und weiblicher Berufsausbildungsmärkte
  - 1.2 Individuelle Ausbildungswahl und geschlechtsspezifisches Ausbildungsplatzangebot
  - 1.3 Erklärungsansätze und empirische Befunde
- 2 Die berufliche Situation von Frauen beim Berufseinstieg
  - 2.1 Geschlechtsspezifische Einkommensdiskrepanzen - Ursachen horizontaler oder vertikaler Segregation?
  - 2.3 Veränderungen im Zeitverlauf
- 3 Die berufliche Situation von Frauen mit „männlicher Normalbiographie“
  - 3.1 Die Zeit vor der – möglichen – Familienphase
  - 3.2 Die berufliche Situation im weiteren Berufsverlauf
- 4 Resümee

### Literaturhinweise und Anhang

Ausgehend von der gegenwärtig noch deutlich unterschiedlichen Situation von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt wird im folgenden versucht, größere Transparenz zu schaffen, was die jeweiligen Bedingungen des Berufseinstiegs und den Berufsverlauf angeht. Denn neben den „klassischen“ Mobilitätsuntersuchungen, wie z. B. von Blau und Duncan (1967, S. 90 ff.), bestätigen eine Reihe neuerer Analyseergebnisse (Blossfeld 1987, S. 281 ff., Blossfeld, Mayer 1988, S. 262 ff., Mayer 1991, Becker 1991), daß bereits durch die Berufsausbildung und den

Berufseinstieg entscheidende Weichenstellungen für den weiteren Karriereverlauf erfolgen. Anhand repräsentativer Daten aus der Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit sowie aus Erhebungen des IAB wird im weiteren überprüft, in welchem Ausmaß bereits zum Zeitpunkt der Berufsausbildung oder des Berufseinstiegs über das Geschlecht definierte „strukturelle Barrieren“ für Frauen bestehen und inwieweit diese Vorgänge durch theoretische Ansätze mittelbarer oder unmittelbarer Diskriminierung bzw. mit Hilfe von Humankapitalüberlegungen erklärt werden können (Kapitel 1 und 2). Mit Hilfe verfügbarer Daten wird somit der Frage nachgegangen, wie sich die „geschlechtsspezifische Segregation“ bereits bei der Berufsausbildung und zu Beginn der Erwerbstätigkeit in den einzelnen Ausbildungsberufen im Hinblick auf Einkommen, Status-, Berufs- und Betriebswechsel auswirkt.

Bei der Analyse geschlechtsspezifisch unterschiedlicher Voraussetzungen beim Berufseintritt wird nachgefragt, inwieweit die bekannten Einkommensdiskrepanzen zwischen erwerbstätigen Männern und Frauen bereits während bzw. unmittelbar nach der Berufsausbildung bestehen. Und wenn dies der Fall ist, ob dies auf Verdienstunterschiede zwischen typischen Frauen- und Männerberufen, also auf horizontale Segregation zurückzuführen ist, und ob innerhalb von Mischberufen bzw. ehemaligen Männerberufen bereits zu diesem Zeitpunkt vertikale Segregation zwischen den Geschlechtern vorherrscht. Insgesamt zeigt sich auch im weiteren Berufsverlauf, daß z. B. vollzeitbeschäftigte Facharbeiterinnen lediglich drei Viertel der Einkommen ihrer männlichen Kollegen erreichen (Statistisches Bundesamt 1989). Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede bestehen sowohl in westlichen wie auch östlichen Industrieländern. So gab und gibt es anteilmäßig den Verhältnissen des alten Bundesgebietes vergleichbare Einkommensdiskrepanzen in der ehemaligen DDR (Brinkmann, Engelbrech 1990) ebenso wie – wenn auch weniger

\* Gerhard Engelbrech ist wiss. Mitarbeiter im IAB. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung des Autors.

stark ausgeprägt – in dem häufig für die Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt als vorbildlich dargestellten Schweden (ILO-Yearbook of Labor Statistics 1986). Auch Census Ergebnisse aus den USA belegen Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen – aufgrund horizontaler Segregation – von knapp 40% (Treiman and Hartmann 1981). Comparable Worth-Studien schätzen den Lohn, der auf Frauenarbeitsplätzen erzielt werden könnte, wenn sie die Attribute von Männerarbeitsplätzen hätten, zwischen 43% (Blau 1984) und 50% höher ein (Sorensen 1986, S. 364 ff.).

Weiterhin wird der Frage nachgegangen, ob die zunehmende Erwerbsbeteiligung von Frauen, z. B. bedingt durch geringere Häufigkeit und kürzere Zeiten der Berufsunterbrechungen (Engelbrech 1987a), dazu führt, daß traditionelle Erwartungen der Betriebe an eine geringere Nutzbarkeit weiblichen Humankapitals an Bedeutung verlieren. Dies wird in Kapitel 3 zum Anlaß genommen, um zu überprüfen, inwieweit bei den gegenwärtig kontinuierlich beschäftigten Frauen Unterschiede im Berufsverlauf – im Vergleich zu Männern – fortbestehen oder ob es zu einer Angleichung der beruflichen Möglichkeiten kommt. Es geht also um die Frage, inwieweit sich aus den veränderten individuellen Voraussetzungen und Verhaltensdispositionen auch im Hinblick auf die Partizipation von Frauen am wirtschaftlichen Strukturwandel Konsequenzen für die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung ergeben.

Für die arbeitsmarktpolitische Diskussion ist in diesem Zusammenhang von Interesse, welchen Einfluß Sozialisations- oder Humankapitaleffekte auf die Herausbildung unterschiedlicher Arbeitsmärkte haben oder ob auch in der Bundesrepublik Deutschland, ähnlich den USA, Diskriminierungsmechanismen festgestellt werden, die institutionelle und strukturelle Bedingungen zur Benachteiligung von Frauen schaffen (Jacobs 1989a, S. 160 ff.).

## **I Bedingungen der Berufsausbildung für junge Männer und Frauen**

Trotz Angleichung der schulischen Vorbildung unterscheiden sich junge Männer und Frauen nach wie vor im Hinblick auf die berufliche Ausbildungsart und Ausbildungssituation. Auch das stärkere Eindringen junger Frauen in gewerblich/technische Berufsausbildungen in den 80er Jahren konnte die geschlechtsspezifisch unterschiedliche „Ausbildungswahl“ nicht wesentlich verändern. Nach wie vor sind die von jungen Frauen und Männern am häufigsten aufgenommenen Berufsausbildungen deutlich verschieden. Unter den acht am häufigsten von jungen Frauen und Männern besetzten betrieblichen Berufsausbildungen gibt es keine gemeinsame. Auch der Anstieg der Anteile junger Frauen an allen Auszubildenden in den letzten Jahren hat an deren stärkerer Orientierung an solchen, wie z. B. sozialen Berufen, die nur in einer schulischen Berufsausbildung erlernt werden, wenig geändert. Fachschulausbildung spielt für Mädchen eine größere Rolle als für Jungen: Ein Drittel der Mädchen wird dort ausgebildet und mehr als zwei Drittel (69%) der Teilnehmerinnen an einer schulischen Berufsausbildung sind weiblich (Berufsbildungsbericht 1990, S. 47 ff.).

### **1.1 Das Phänomen männlicher und weiblicher Berufsausbildungsmärkte**

Ähnlich der betrieblichen Ausbildung konzentrieren sich auch bei der schulischen Berufsausbildung junge Frauen auf wenige Fachrichtungen, die sich deutlich von denen

junger Männer unterscheiden. 94% der Schülerinnen in Berufsfachschulen münden in Sozial- und Erziehungsberufe, davon 80% in Gesundheitsdienstberufe; aber lediglich 15% unter den Teilnehmern einer schulischen Ausbildung für Fertigungsberufe sind weiblich.

Aufgrund der größeren Bedeutung der schulischen Berufsausbildung wirkt sich für Mädchen im Vergleich zu Jungen nachteiliger aus, daß z. B. in Fachschulen keine Ausbildungsvergütung bezahlt wird. Das bedeutet, daß individuell größere monetäre Investitionen als bei der betrieblichen Berufsausbildung erforderlich sind (Krüger 1986, S. 33 f.). Hinzu kommt, daß der in einer schulischen Ausbildung erworbene Abschluß – z. T. auch bei vergleichbarer Ausbildungsdauer – häufig geringeren Marktwert hat (Krüger 1989, S. 63 ff.) bzw. lediglich Vorstufe für eine weitere Berufsausbildung ist.

Diese zusätzlichen Investitionen nehmen aber junge Frauen selbst in Mischberufen häufiger in Kauf als Männer: So waren z. B. zwei Drittel der Industriekaufleute und vier von fünf der Bürokaufleute bzw. -gehilfen, die vor der betrieblichen Berufsausbildung eine mehr als einjährige schulische Berufsausbildung absolviert haben, weiblich (IAB-Projekt: 3-213, 1985). Damit reagieren junge Frauen möglicherweise auf ihre – im Vergleich zu Männern – größeren Schwierigkeiten auf dem Ausbildungsstellenmarkt. Denn trotz vergleichbarer Anstrengungen (Information, Bewerbungen) blieben zu Beginn der 80er Jahre junge Frauen doppelt so häufig ohne Zusage auf ihre Bewerbung als Männer (Engelbrech, Kraft 1983, S. 39 ff.) und bis in die letzten Jahre waren Mädchen bei den unvermittelten Bewerbern überrepräsentiert (Berufsberatung 1990). Die vor allem von jungen Frauen der betrieblichen Ausbildung vorgelagerte schulische Berufsausbildung bekommt somit die Bedeutung eines zusätzlichen Screening-Faktors für die Aufnahme einer Berufsausbildung.

Bei der betrieblichen Berufsausbildung hat sich die Situation für Jugendliche auf dem Ausbildungsstellenmarkt gegenwärtig entspannt, und der Anteil der Frauen an allen Auszubildenden stieg von 35% in den 70er Jahren auf 42% im Jahre 1989. Im Jahre 1984 standen nur 95 Ausbildungsplätze für 100 Bewerber zur Verfügung – heute sind dies in den alten Bundesländern im Durchschnitt 118.

Auch gegenwärtig nehmen junge Frauen häufig eine Ausbildung in den traditionell typischen Frauenberufen auf, wenngleich in den 80er Jahren hier zum Teil eine Umstrukturierung stattgefunden hat: Insgesamt nahm – vor allem bedingt durch die demographische Entwicklung – die Zahl weiblicher Auszubildender zwischen 1980 und 1989 um 14.100 ab. Bei den 1980 von jungen Frauen am häufigsten besetzten Ausbildungsberufen Friseurin und Verkäuferin war die Abnahme überdurchschnittlich hoch: 1989 wurden knapp 16.000 Friseurinnen (Rückgang von 10,3% auf 7,7%) und ca. 50.000 Verkäuferinnen (Rückgang von 11,5% auf 3,7%) weniger ausgebildet als 1980. Dagegen gab es Zunahmen bei den Kauffrauen im Einzelhandel von 4,1% auf 7,0% oder knapp 20.000 Auszubildenden und den Zahnarzt- und Arzthelferinnen von 9,3% auf 10,7% oder knapp 13.000 Auszubildenden.

Weiterhin ist aber das Spektrum der Berufe, in denen junge Frauen ausgebildet werden, eingeschränkter als das junger Männer. 1989 waren ein Drittel (33,8%) aller weiblichen Auszubildenden in den fünf am häufigsten besetzten Ausbildungsberufen vorzufinden. Bei jungen Männern lag der Vergleichswert knapp unter einem Viertel (23,4%),

Grund- und Strukturdaten 1990/91). Auch die weitere Entspannung auf dem Lehrstellenmarkt läßt nicht erwarten, daß sich die geschlechtsspezifisch unterschiedliche Berufseinstimmung grundlegend ändert, da sich nun für Frauen die Möglichkeiten verbessern, in „ihren“ traditionellen Bereichen unterzukommen und der Druck mit Männern in Misch- bzw. Männerberufen konkurrieren zu müssen, geringer wird.

## 1.2 Individuelle Ausbildungswahl und geschlechtsspezifisches Ausbildungsangebot

Durch einen Vergleich von Nachfrage und Angebot von Ausbildungsplätzen relativiert sich das Argument, daß die größeren Schwierigkeiten von Mädchen beim Übergang in die Berufsausbildung bzw. in den Beruf überwiegend auf deren tradiert „frauenspezifischer“ Berufswahl beruhen. Vielmehr gibt es Hinweise auf geschlechtsspezifische Zugangsbeschränkungen.

Einerseits läßt die auch gegenwärtig festzustellende Bedeutung von Berufen mit sozialer Orientierung für junge Frauen vermuten, daß es auch weiterhin zu einer sozialisationsbedingten Ausbildungswahl kommt. Aufgrund unzureichender aktueller Forschungsergebnisse bleiben aber Fragestellungen zum Wertewandel mit Konsequenzen für die Berufswahl zu Beginn der 90er Jahre weitgehend unbeantwortet. Hierfür wäre zu überprüfen, inwieweit Tendenzen der 70er Jahre auch gegenwärtig noch Realität sind.

Damals unterschieden sich die beruflichen Wertorientierungen der Eltern und der Jugendlichen bei jungen Männern und Frauen zum Teil deutlich. Von den Eltern wurden „soziale Orientierung“ für den Beruf der Töchter mit 17% häufiger als für Söhne mit 8% und „Aufstiegsorientierung“ (Töchter: 25%, Söhne: 33%) in geringem Maße als wichtigstes Merkmal eingestuft. Aus der Sicht von Schülerinnen (Mehrfachnennungen) hatte für die gewünschte Tätigkeit „beruflich mit Menschen zu tun haben“ mit 43% (Schüler: 24%) und „anderen Menschen helfen“ mit 41% (Schüler: 25%) größeres Gewicht. Von den Schülern wurden dagegen „durch Leistung und Weiterbildung vorankommen zu können“ mit 57% (Schülerinnen: 51%) und „recht viel Geld verdienen“ mit 28% (Schülerinnen: 16%) häufiger genannt (Saterdag, Stegmann 1980, S. 100 ff.).

Andererseits wird z. B. auch gegenwärtig die weiterhin starke Konzentration von Mädchen auf wenige frauentypische Ausbildungsberufe häufig lediglich mittelbar von deren „Berufswunsch“ bestimmt und ist zum Teil auf ein „Berufswahl“-Verhalten, das sich am vorhandenen Angebot an Lehrstellen und geringer Konkurrenz durch männliche Bewerber orientiert, zurückzuführen (Chaberny 1982, Chaberny 1990). So erlernen trotz Rückgang immer noch 8,2% aller Auszubildenden, aber immerhin ein Viertel aller weiblichen Auszubildenden, die Berufe Friseur/in und Verkäufer/in. In diesen beiden „Frauenberufen“ sind aber mit 18% die meisten – für Männer und Frauen – im September 1988 unbesetzt gebliebenen Ausbildungsstellen zu finden. Aufgrund der im Vergleich zu Frauen eher zurückhaltenden Nachfrage junger Männer besteht hier – anders als in überwiegend von Männern besetzten Ausbildungsplätzen – geringere Gefahr geschlechtsspezifischer Verdrängung. Weibliche Jugendliche bewerben sich demnach häufiger auf Berufe, in denen traditionell für sie in größerer Zahl Ausbildungsplätze angeboten wurden (Übersicht 1). Dies ist ein Hinweis für einen geschlechtsspezifisch abgegrenzten Ausbildungsstellenmarkt.

**Übersicht 1: Die am häufigsten unbesetzt gebliebenen Ausbildungsplätze im September 1988**

Ausbildungsberuf	Männer-, Frauen-, Mischberuf	Unbesetzte Ausbildungsplätze	
		Anzahl der unbesetzten Ausbildungsplätze	Anteile in %
682 Verkäufer(in)	F	7 227	12
901 Friseur(in)	F	3 847	6
441 Maurer	M	3 106	5
681 Groß- und Einzelhandelskaufleute	M + F	2 978	5
401 Fleischer(in)	M	2 862	5
391 Bäcker(in)	M	2 843	5
511 Maler(in), Lackierer(in)	M	2 802	4
411 Koch, Köchin	M	2 713	4
262 Rohrintallateure	M	2 406	4
281 Kfz-Mechaniker(in)	M	2 037	3
781 Büro- und Verwaltungsfachleute	M + F	1 652	3
311 Elektroinstallateure	M	1 639	3
856 Arzt-, Zahnarzt-, Tierärzthelfer(in)	F	1 534	2
501 Tischler(in)	M	1 390	2
912 Restaurantfachleute	M	1 257	2
051 Gärtner(in)	M + F	1 162	2
442 Betonbauer	M	1 071	2
913 Fachhilfe, -gehilfin im Gastgewerbe	F	946	2
Rest		18 490	29
Insgesamt		61 962	100

Quelle: IAB-Berechnungen aus der Berufsberatungsstatistik

Erklärungen zum Berufswahlverhalten über sozialisationstheoretische Ansätze sind somit nur auf die Fälle anwendbar, in denen Berufswunsch und Berufsausbildung übereinstimmen, und die Berufseinstimmung nicht durch Restriktionen des Ausbildungsstellenmarktes beeinflusst wird. Dies war aber bei der beruflichen Ausbildung junger Frauen (mit 46%) erheblich seltener der Fall als bei jungen Männern (66%) (Westhoff 1990, S. 204). Hier zeigte sich im Vergleich der letzten zehn Jahre keine offensichtliche Veränderung. So gaben in der IAB-Erhebung im Jahre 1980 47% der weiblichen gegenüber 60% der männlichen Auszubildenden und damit in etwa in der gleichen Größenordnung wie 1990 an, daß sie ihren Ausbildungsberuf „von Anfang an“ – unmittelbar vor dem Verlassen der Schule – ergreifen wollten. Ähnlich lagen die Anteile (49% bzw. 61%) bei der Antwort auf die Frage, ob die Jugendlichen ihren Ausbildungsberuf wieder wählen würden (Stegmann, Kraft 1982, S. 20 ff.). Somit war die Diskrepanz zwischen Ausbildungswunsch und -realität über die letzten Jahre bei jungen Frauen höher als bei jungen Männern. Die geschlechtsspezifischen Unterschiede erwiesen sich in diesem Zusammenhang als stabil.

Auch eine im Frühjahr 1990 durchgeführte Umfrage bei Jugendlichen in der ehemaligen DDR und den alten Bundesländern führt zu dem Ergebnis, daß sich in beiden Wirtschaftssystemen der Wunschberuf von jungen Frauen zum Teil deutlich von der realisierten Berufsausbildung unterscheidet. Zwar lagen typische Frauenbereiche wie Pflege- und Sozialberufe jeweils an erster Stelle bei den Berufswünschen. Bereits auf dem zweiten bzw. vierten Platz werden dagegen „untypisch“ weibliche, nämlich tech-

nische Berufe, von jungen Frauen genannt (Informationsdienst des Instituts der Deutschen Wirtschaft 1990).

Unterschiedliche Berufsausbildungen bzw. Ausbildungsberufe präjudizieren aber geschlechtsspezifisch differenzierte Zugänge zu den jeweiligen Arbeitsmärkten. Damit haben Überlegungen, wie sie der „Signal- bzw. Filtertheorie“ (Arrow 1973, S. 193 ff., Spence 1981, S. 319 ff.) zugrunde liegen, für männliche und weibliche Jugendliche unterschiedliche Bedeutung. Denn diese Erklärungsansätze gehen davon aus, daß für einen möglichst effizienten Humankapitaleinsatz – mangels anderer verfügbarer Kriterien zur Bewertung der tatsächlichen Produktivität der Bewerber – die formalen Ausbildungsabschlüsse als Einstellungskriterien herangezogen werden.

Danach bestehen als Einstellungskriterien der Betriebe für Mädchen und Jungen im Hinblick auf das schulische und berufliche Qualifikationsniveau kaum Unterschiede. Mädchen sind aber beim berufsspezifischen Qualifikationsangebot in den traditionellen Misch- und vor allem Männerberufen eingeschränkt konkurrenzfähig gegenüber Jungen. Denn durch die nachgefragte berufliche Qualifikation werden häufig Segmente angesprochen, in denen das Angebot männlicher und weiblicher Qualifikation unterschiedlich genutzt werden kann. Das bedeutet, daß in vielen Fällen jeweils geschlechtsspezifische „Signale“ über die Qualifikation von Jugendlichen an die Betriebe gegeben und von diesen dann auch über Einstellung männlicher oder weiblicher Jugendlichen unterschiedlich umgesetzt werden können. Um die Ursachen, die die geschlechtsspezifisch unterschiedliche Berufseinmündung und die davon abhängigen verschiedenartigen Startbedingungen im weiteren Berufsverlauf begründen, transparent zu machen, werden im folgenden Erklärungsmuster zur Segregation bei der Berufsausbildung anhand empirischer Befunde überprüft.

### 1.3 Erklärungsansätze und empirische Befunde

Zur Analyse der Ursache dieser unterschiedlichen Bedingungen bei der Aufnahme einer Berufsausbildung und deren Folgen wird im folgenden diskutiert, inwieweit die Ausbildung von Männern und Frauen in verschiedenen Berufen

- die berechtigten unterschiedlichen Erwartungen oder Vorurteile der Betriebe an die dauerhafte und anderweitige Nutzung männlichen und weiblichen Humankapitals widerspiegelt oder
- Ergebnis von Adaptionsprozessen junger Frauen an die ihnen zugeschriebenen Fähigkeiten und an die gesellschaftlichen Rollenerwartungen außerhalb oder innerhalb des Berufs ist.

#### 1.3.1 Humankapitalinvestitionen und Erwartungen der Betriebe

Bereits die unterschiedliche Höhe der Ausbildungsvergütung während der Berufsausbildung bei stärker von jungen Männern oder jungen Frauen aufgenommenen Berufsausbildungen spiegelt u. a. die jeweiligen Erwartungen von Betrieben an die vorhandenen qualifikatorischen Voraussetzungen bzw. deren über die Ausbildung hinausgehenden Verwertungsmöglichkeiten wider. So liegt in typisch weiblichen Ausbildungsberufen, wie z. B. bei Friseurinnen, Sprechstundenhelferinnen, Hauswirtschaftlerinnen, Floristinnen, Bekleidungsnäherinnen, Drogistinnen, Apothekenhelferinnen und z. T. auch Verkäuferinnen die Ausbildungsvergütung im Vergleich zu Misch- oder überwiegend

von Männern besetzten Berufen am unteren Ende der Einkommensskala (Beicht 1986, Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung 1991).

#### a) Qualifikatorische Voraussetzungen für die Berufsausbildung

Insgesamt haben sich die Humankapitalinvestitionen bei jungen Frauen – gemessen am Schulabschluß – in den letzten Jahren zumindest denen bei Männern angeglichen, und wie am Beispiel der schulischen Berufsausbildung gezeigt wurde, waren sie z. T. höher als bei Männern. Zwar liegen auch gegenwärtig die Interessen und Schwerpunkte von Mädchen in der allgemeinbildenden Schule in geringerem Umfang bei mathematischen, naturwissenschaftlichen oder technischen Fächern als bei Jungen. Doch zeigen unabhängig davon die Ausbildungsleistungen junger Frauen in vorwiegend von Männern gewählten Ausbildungsgängen, daß sie in den Abschlußergebnissen erfolgreicher sind (Enquete Kommission „Zukünftige Bildungspolitik – Bildung 2000“, 1990, Anhangsband S. 8). Damit verlieren jene Defizittheorien zunehmend an Bedeutung, die von geringeren Qualifikationsvoraussetzungen bei jungen Frauen als bei jungen Männern ausgehen und traditionell als Erklärung unterschiedlicher Einstiegsmöglichkeiten in eine Berufsausbildung herangezogen werden.

#### b) Erwartungen an die Humankapitalnutzung

Eine weitere Begründung für die im Vergleich zu Frauenberufen höhere Ausbildungsvergütung in Misch- oder Männerberufen könnte sich z. B. aus dem betriebswirtschaftlichen Kalkül der Arbeitgeber ergeben, das von einer längerfristigen Nutzung der von ihnen vermittelten Qualifikation bei männlichen gegenüber weiblichen Jugendlichen ausgeht und entsprechend für junge Männer höhere Anreize zur Ausbildungsaufnahme schafft. Bei dieser Argumentation wird aber übersehen, daß bei jungen Männern – wie im Kapitel 2 gezeigt wird – Arbeitgeberwechsel nach der Berufsausbildung, insbesondere während wirtschaftlicher Expansionsphasen, z. T. häufiger auftritt als bei Frauen. Damit werden auch in Männerberufen die durch die Berufsausbildung ermöglichten Humankapitalinvestitionen für Betriebe risikoreich.

Auf der anderen Seite signalisieren junge Frauen durch ihre zunehmende Bildungsbeteiligung ein wachsendes Qualifikationsinteresse, mit der Perspektive einer dauerhaften Berufstätigkeit. Auch das in den letzten Jahren zu beobachtende veränderte Erwerbsverhalten weiblicher Arbeitskräfte führte dazu, daß eine eventuelle Unterbrechung der Berufstätigkeit länger hinausgeschoben und vorhersehbarer wird. Damit wird das Erwerbsverhalten von Frauen in den einzelnen Lebensphasen stabiler und die Humankapitalnutzung kalkulierbarer (Bettio 1988, S. 127 ff.).

Hinter den Erwartungen der Betriebe an die jeweilige Humankapitalnutzung der Berufsausbildung von jungen Männern und Frauen steht häufig auch, daß die jeweiligen beruflichen Qualifikationen am Arbeitsmarkt in unterschiedlichem Maße angeboten und nachgefragt werden und damit verschiedenen Marktwert haben. So ist z. B. bei typischen Frauenberufen mit deutlich unterdurchschnittlicher Ausbildungsvergütung wie Sprechstundenhelferin, Friseurin, Bekleidungsfertigerin/ -näherin, Hauswirtschaftlerin, Apothekenhelferin und Floristin die Nachwuchsquote (abgeschlossene Ausbildungsverträge: Zahl der

Fachkräfte) überproportional hoch und bei den überwiegend von Jungen besetzten Bau- und Metallberufen deutlich niedriger (Chaberny 1990). Weiterhin war in der Frauendomäne Dienstleistungsberufe in den letzten Jahren nach der Berufsausbildung im Vergleich zur Arbeitskräfte-nachfrage ein Überangebot (Berufsbildungsbericht 1990) festzustellen. Insbesondere bei Bürokaufleuten, Büro-, Rechtsanwalts- und Notargehilfen, Einzel-, Großhandels- und Bankkaufleuten sowie bei Hauswirtschaftlerinnen und Apothekenhelferinnen wird auch von Personalexpertern der Facharbeitermangel im Vergleich zum Durchschnitt als unbedeutend eingestuft (Chaberny u. a. 1991). Zusätzliche Anreize zur Berufsausbildung in diesen Berufen über die Ausbildungsvergütung waren somit aus Arbeitsmarktgründen nicht erforderlich.

Inwieweit neben den traditionell geschlechtsspezifischen beruflichen Orientierungen und den auf Alltagstheorien bzw. Vorurteilen beruhenden Erwartungen der Betriebe an die Humankapitalnutzung noch weitere Faktoren die Einmündung in bestimmte Berufe beeinflussen, soll im folgenden anhand empirischer Befunde hinterfragt werden. Dabei geht es um die spezifische Eignung von Frauen für bestimmte Tätigkeiten, deren Perspektiven durch ein breiteres Berufsspektrum sowie die auch bei verändertem Erwerbsverhalten von Frauen weiterhin bestehende Rollenzuschreibung.

### *1.3.2 Typisch weibliches Arbeitsvermögen aus männlicher und weiblicher Sicht*

Nachdem für die Erklärung geschlechtsspezifischer Arbeitsmarktstrukturen eine Übertragung von Segmentationsansätzen, die von weitgehend abgeschotteten Arbeitsmärkten für Männer im „primären“ Segment und „Jedermanns(-frau)-Tätigkeiten“ für Frauen im sekundären Segment ausgehen, sich nur als beschränkt tauglich erwies, wurde in den 70er Jahren das Konzept des „weiblichen Arbeitsvermögens“ entwickelt. Hierbei wird davon ausgegangen, daß Frauen qua Geschlecht spezifische Eigenschaften, die als „typisch weiblich“ gelten, zugeschrieben werden, sie damit in frauenspezifischen Einsatzfeldern beschäftigt und von anderen Bereichen ausgeschlossen werden (Beck-Gernsheim 1976, S. 7 ff., Ostner 1983, Ostner 1990, S. 22 ff.).

Auf der Basis repräsentativer empirischer Untersuchungen (IAB-Projekte 3-213, 1985, 3/4-322, 1985 und 3-321, 1986) können Überlegungen, die typisch weibliche Berufsorientierungen bzw. typisch weibliche Kenntnisse und Fertigkeiten als Ursache für die unterschiedliche Berufseinmündung von Männer und Frauen in den Vordergrund stellen, näher analysiert werden. Als Indikatoren für die Gültigkeit der zugrundeliegenden Annahmen werden Selbsteinschätzungen von Männern sowie berufstätiger und nicht berufstätiger Frauen zu männer- und frauenspezifischen Tätigkeiten herangezogen. Es stellt sich also die Frage, ob es Diskrepanzen zwischen traditionellen Rollenerwartungen an Tätigkeiten von Frauen bzw. deren „Berufswahl“ und der Sicht der Betroffenen gibt?

Ergebnisse bei Jugendlichen wie auch bei Erwachsenen zeigen, daß Frauen ihre berufliche Tätigkeiten häufiger als für beide Geschlechter geeignet einstufen und in geringerem Maße geschlechtstypische Differenzierungen vornehmen als Männer.

- 94% der 23- bis 24-jährigen weiblichen Erwerbstätigen beurteilen ihre Tätigkeit als für Männer und Frauen

gleichermaßen geeignet, unter den jungen Männern sind dies nur 73%. Ein Viertel der männlichen Erwerbstätigen geht davon aus, daß ihre Tätigkeit nur von einem Mann ausgeübt werden kann, der entsprechende Anteil bei Frauen liegt bei 4% (Übersicht 2).

- Die Kenntnisse und Fertigkeiten der eigenen Berufsausbildung könne nach Meinung der Hälfte (50%) der berufstätigen Männer gegenüber 28% der berufstätigen Frauen „nur oder viel besser“ von Vertretern des eigenen Geschlechts erlernt werden (Übersicht 3).
- Ihre eigene Tätigkeit, so meinen 57% der Männer aber nur 33% der Frauen, könne besser oder sehr viel besser vom eigenen Geschlecht ausgeübt werden (Übersicht 4). Je geringer die Qualifikation der Befragten, umso deutlicher fällt diese Geschlechterdifferenzierung aus.

Bei der Bewertung des geschlechtsspezifischen Arbeitsvermögens bzw. entsprechender Berufsorientierung wird die berufliche Segregation stärker von Männern als von Frauen betont. Dies trifft selbst für Berufe zu, die gegenwärtig zumindest zahlenmäßig sowohl von Männern wie auch von Frauen gleichermaßen ausgeübt werden, wie z. B. Warenkaufleute, Bank- und Versicherungskaufleute sowie für Tätigkeiten bei der Post. Bei der gegenwärtig häufig dominierenden männlichen „Marktmacht“ besteht damit die Gefahr, daß sich das tradierte geschlechtsspezifische Meinungsbild weiter stabilisiert und Einschätzungen zum weiblichen Arbeitsvermögen einseitig von den männlichen Teilnehmern am Erwerbsleben geprägt werden.

Weiterhin geben subjektive Einschätzungen auch unter den Frauen zu typisch männlichen oder weiblichen Tätigkeiten je nach Erfahrungshintergrund ein uneinheitliches Bild. Neuere empirische Ergebnisse (Übersicht 5) zeigen unterschiedliche Einstufungen durch berufstätige und nicht berufstätige Frauen. So schätzen berufstätige Frauen – die ihnen zur Bewertung vorgegebenen – Tätigkeiten in geringerem Maße als „eher für Frauen“ oder „eher für Männer“ geeignet ein als nicht berufstätige Frauen.

Daneben wird häufiger von jungen als von älteren berufstätigen Frauen – vergleichbar den Ergebnissen in den USA (Beller 1984, S. 11 ff.) – beiden Geschlechtern die Fähigkeit zugesprochen, die jeweiligen Tätigkeiten gleichermaßen ausführen zu können (Übersicht 4). Das gilt insbesondere für Frauen mit besserer Qualifikation und höherem Statusniveau.

Bei Frauen, die sich durch den Beruf mehr von den traditionellen, typisch weiblichen Tätigkeiten im Haushalt entfernt haben bzw. qualifiziertere Tätigkeiten im Beruf ausüben, findet eine Polarisierung in weibliches bzw. männliches Arbeitsvermögen in einem deutlich geringerem Maße statt, als dies bei Frauen der Fall ist, die im Beruf stärker in ihrer „weiblichen Rolle“ verhaftet blieben oder ausschließlich im häuslichen Bereich tätig sind. Während bei qualifizierten berufstätigen Frauen veränderte „sex-role-attitudes“ deutlich bzw. auch eher möglich werden, führen fehlende eigene Erfahrungen nicht berufstätiger Frauen dazu, geschlechtsspezifische Rollenklischees zu übernehmen. Ein etwaiges Festhalten der Betriebe an den aus traditionellen „Alltagstheorien“ abgeleiteten geschlechtsspezifischen Rekrutierungsstrategien läßt die Selbsteinschätzung der „im Beruf stehenden“ Frauen unberücksichtigt. Damit würde an Einstellungen, die sich an traditionellen Rollenvorstellungen orientieren, infolge vorherrschender internalisierter stereotyper Denkmuster, also „statistischer Diskriminierung“, festgehalten werden.

## Übersicht 2: Tätigkeiten von jungen Männern und Frauen

23-24jährige Erwerbstätige (nur Vollzeitbeschäftigte) nach deren Einschätzung, ob ihre Tätigkeit auch von einer Person des anderen Geschlechts ausgeübt werden kann – in %

	23-24jährige Erwerbstätige in Vollzeitbeschäftigung		
	insgesamt	männlich	weiblich
Kann Ihre Tätigkeit sowohl von einem Mann als auch von einer Frau ausgeübt werden, wenn diese Person über die eventuell notwendige Ausbildung verfügt?			
Insgesamt	100	100	100
nein, nur von einer Frau	2	–	4
ja, sowohl von einem Mann als auch von einer Frau	83	73	94
nein, nur von einem Mann	13	24	–
ohne Angabe	2	3	2

Quelle: IAB-Projekt 3-213, 1985

## Übersicht 3: Berufsausbildung von Männern und Frauen

Anteil der Männer und Frauen, die davon ausgehen, daß die Kenntnisse und Fertigkeiten, die sie in ihrer Tätigkeit benötigen, nur oder sehr viel besser von Männern bzw. Frauen erworben werden können, nach Ausbildungsabschluß, Ausbildungsberuf und Alter – in %

Merkmale	Kenntnisse und Fertigkeiten können ...			
	nur von Männern bzw. sehr viel besser von Männern erworben werden		nur von Frauen bzw. sehr viel besser von Frauen erworben werden	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
<i>Höchste abgeschlossene Ausbildung</i>				
Hochschule, Fachhochschule	16	2	–	5
Fachschule	50	2	–	25
Betriebliche Ausbildung, mehrjährige Berufsfachschule	54	2	1	30
<i>Ausbildungsberuf</i>				
68 Warenkaufleute	30	2	2	32
69 Bank-, Versicherungskaufleute	16	1	1	7
78 Bürofach-, Bürohilfskräfte	17	2	–	22
90 Körperpfleger	18	1	–	34
<i>Alter</i>				
bis unter 25 Jahre	55	2	1	26
25 bis unter 35 Jahre	43	2	1	23
35 bis unter 45 Jahre	50	2	1	30
45 bis unter 55 Jahre	59	4	–	32
55 Jahre und älter	52	4	1	32
Insgesamt	51	3	1	28

Quelle: IAB-Projekt 3/4-322

### 1.3.3 „Neue“ Tätigkeitsbereiche und alte Situation

Als Reaktion auf das geschlechtsspezifisch segregierte Ausbildungsverhalten bzw. die entsprechenden Ausbildungsmärkte wurden in den 80er Jahren auf Bundes-,

## Übersicht 4: Tätigkeiten von Männern und Frauen

Anteil der Männer und Frauen, die davon ausgehen, daß ihre eigene Tätigkeit ausschließlich bzw. sehr viel besser von Männern bzw. von Frauen ausgeführt werden kann, nach Ausbildungsabschluß, jetziger Tätigkeit und Alter – in %

Merkmale	Tätigkeit kann nur bzw. sehr viel besser von ...			
	Männern ausgeführt werden		Frauen ausgeführt werden	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
<i>Höchste abgeschlossene Ausbildung</i>				
Hochschule, Fachhochschule	23	2	–	7
Fachschule	55	2	–	30
Betriebliche Ausbildung, mehrjährige Berufsfachschule	60	2	1	34
Kein Ausbildungsabschluß	75	5	2	36
<i>Jetzige Tätigkeit</i>				
53 Hilfsarbeiter o. n. Tätigkeitsangabe	81	8	1	26
68 Warenkaufleute	38	2	3	29
69 Bank-, Versicherungskaufleute	23	3	–	13
73 Berufe des Nachrichtenverkehrs	39	5	–	23
74 Lagerverwalter, Lager-, Transportarbeiter	84	4	–	37
75 Unternehmer, Organisatoren	45	3	–	21
77 Rechnungskaufleute, Datenverarbeitungsfachleute	17	3	–	17
78 Bürofach-, Bürohilfskräfte	25	2	1	31
86 Sozialpflegerische Berufe	18	1	–	40
87 Lehrer	6	3	–	4
91 Gästebetreuer	22	2	11	40
99 Arbeitskräfte o. n. Tätigkeitsangabe	63	3	1	32
<i>Alter</i>				
bis unter 25 Jahre	61	3	2	30
25 bis unter 35 Jahre	50	3	1	28
35 bis unter 45 Jahre	55	2	1	33
45 bis unter 55 Jahre	64	3	1	37
55 Jahre und älter	58	4	1	36
Insgesamt	57	3	1	33

Quelle: IAB-Projekt 3/4-322, 1985

Länder- und Kommunalebene zusammen mit Betrieben und Gewerkschaften Initiativen zur Ausweitung des beruflichen Spektrums für Frauen ergriffen. Insbesondere sollten ausgewählte gewerblich/technische Berufe attraktiver für weibliche Auszubildende werden. Trotz der Erfolge dieser Bestrebungen, die sich u. a. in einer Erhöhung der Anteile von Frauen in Männerberufen von 2,3% im Jahre 1977 auf gegenwärtig gut 8% widerspiegeln, kam es faktisch nur zur „Öffnung“ eines begrenzten Spektrums bisheriger Männerbereiche. Folgende Ergebnisse zeigen, daß dies auch noch nicht zur Überwindung

- der traditionellen Rollenerwartungen und Orientierung am definierten weiblichen Arbeitsvermögen und
- der Vorstellungen über in geringerem Maße verwertbare Humankapitalinvestitionen bei jungen Frauen führte.



## Übersicht 5: Eignung von Männern und Frauen

Verteilung berufstätiger und nicht berufstätiger Frauen nach der Einschätzung über die Eignung von ausgewählten Tätigkeiten für Männer und Frauen – in %

Tätigkeiten	Berufstätige Frauen			Summe 100%	Nicht berufstätige Frauen			Summe 100%
	Männer u. Frauen gleichermaßen geeignet	Männer besonders geeignet	Frauen besonders geeignet		Männer u. Frauen gleichermaßen geeignet	Männer besonders geeignet	Frauen besonders geeignet	
Handwerken (z. B. Schränke zusammenbauen, tapezieren)	56	44	0	100	50	50	0	100
Reparieren, Montieren von größeren Geräten bzw. Teilen	35	64	1	100	29	70	1	100
Reparieren, Montieren von Klein-geräten, Teilen	62	33	5	100	56	40	4	100
Schreibaarbeiten ausführen	58	2	40	100	52	2	46	100
Konstruieren, Entwerfen	77	21	2	100	69	29	2	100
Waschen, Reinigen	47	1	52	100	42	1	57	100
Pflegen, Versorgen (Älterer)	61	2	37	100	55	1	44	100
Bewirten, Betreuen von Gästen	70	3	27	100	64	2	34	100
Kochen, Speisen zusammenstellen	62	2	36	100	52	2	46	100
Leiten, Organisieren, Menschen führen	82	15	3	100	76	20	4	100

Quelle: IAB-Projekt 3-321, 1986

Analysiert man genauer, welche neuen Berufsfelder im gewerblich/technischen Bereich erschlossen wurden, so gibt es etliche Parallelen zur traditionellen Berufseinstimmung:

- Junge Frauen nutzen bzw. können im gewerblich technischen Bereich nur einen begrenzten Ausschnitt des Spektrums beruflicher Möglichkeiten nutzen und somit bildet sich hier erneut eine geschlechtsspezifische Segregation heraus. So nehmen gegenwärtig mehr junge Frauen eine Berufsausbildung als Bäcker und Konditor auf als insgesamt in allen Metallberufen ausgebildet werden. Zu den gewerblich/technischen Berufen mit dem stärksten Zugang an jungen Frauen in den letzten Jahren zählten überwiegend solche, die dem traditionellen Familienbild und der häuslichen Erfahrungswelt verhaftet sind und wo sich das Erlernete auch gut in der Familie nutzen läßt. Beispiele hierfür sind die Berufe: Gärtnerin, Bäckerin, Konditorin, Köchin, Restaurantfachfrau. In diesen Berufen werden 45% aller Frauen in Männerberufen ausgebildet (Gersdorf 1990, S. 39 ff.).

- Diese Ausbildungsberufe liegen überwiegend an der unteren Vergütungsstufe bei Männern und sind im Vergleich zum Durchschnitt mit einer geringeren Nutzung der Qualifikation durch den Ausbildungsbetrieb verbunden, da die Übernahmewahrscheinlichkeit niedriger und dadurch das Arbeitslosigkeitsrisiko höher ist (Kraft 1985). Beispiele hierfür sind Gärtnerin, Bäckerin, Konditorin, Köchin, Gästebetreuerin, Malerin/Lackiererin (Anlage).

Dagegen hat sich im Rahmen der Modellversuche „Mädchen in gewerblich/technischen Berufen“ gezeigt, daß junge Frauen beim Ausbildungsabschluß in traditionellen Männerberufen häufig erfolgreicher als junge Männer sind und sich weder in der Leistung noch im Grad der Identifizierung mit dem Beruf von jungen Männern unterscheiden (Rabe-Kleberg 1987, S. 243).

Die Diskussion um die „Eignung“ und das Interesse von Mädchen in neuen Bereichen hat vielmehr zu berücksichtigen, daß sich die gegenwärtig als typisch weiblich eingeschätzten Tätigkeiten z. T. aus ehemals den Männern zuge-

schriebenen (z. B. Montagetätigkeiten in der kapitalintensiven Fertigung) entwickelt haben bzw. in unterschiedlichen Wirtschaftssystemen (Anteil männlicher und weiblicher Mediziner in Ost und West) konträr definiert werden (Jacobs 1989b, S. 16 ff.). Die Tätigkeiten und Inhalte unterscheiden sich dabei z. T. deutlich von traditionellen Vorstellungen zum sogenannten weiblichen Arbeitsvermögen. Dies reicht von körperlich anstrengenden Tätigkeiten mit Schichtdienst im Pflegebereich bis hin zu technisch abstrakten Tätigkeiten im EDV-Bereich (Ostner 1990, S. 22 ff.). Andererseits zeigt sich bei der gegenwärtigen Entspannung am Ausbildungsstellenmarkt, daß die mit einer „unkonventionellen“ Berufswahl verbundenen Probleme einer Umorientierung und die anschließende erwartete Arbeitssituation bei Mädchen dazu führen, eher auf traditionellen Verhaltensmustern zu verharren.

Diese Befunde zeigen somit, daß auch in den „neuen“ Berufsfeldern Frauen überwiegend nur in einige, z. T. weniger attraktive Berufsfelder einmünden bzw. einmünden können und sich die „biologistische“ Zuschreibung des weiblichen Arbeitsvermögens auf bestimmte Tätigkeiten als austauschbar erweist. Ergebnisse aus den Modellversuchen „Mädchen in gewerblich/technischen Berufen“ haben vielmehr gezeigt, daß Mädchen sich für ungewöhnliche Ausbildungsberufe entscheiden, wenn ihnen „die Ernsthaftigkeit des Ausbildungsangebotes signalisiert wird“ und diese „am Erwerbsarbeitsmarkt ausbildungsadäquat verwertbar ist“ (Deutscher Bundestag 1990, S. 36).

### 1.3.4 Gesellschaftliche Rollenzuweisung und individuelle Anpassung

Neben den Überlegungen zur traditionellen angebotsorientierten Berufswahl bzw. zur veränderten Berufseinstimmung von Frauen zeigt sich, daß traditionelle Frauenberufe und zum Teil auch die neu erschlossenen Ausbildungsberufe Frauen die Möglichkeit geben, sich eher entsprechend der geschlechtsspezifischen gesellschaftlichen Rollenverteilung zu verhalten. So wird die bei jungen Frauen – im Vergleich zu Männern – stärker verinnerlichte Zuständigkeit für zukünftige Familienpflichten häufig auch zu einer

Orientierung auf die Berufe führen, in denen sich Familie und Beruf leichter in Einklang bringen lassen. Dies sind überwiegend weniger qualifizierende und für Männer weniger attraktive Berufe, durch die aber Berufsunterbrechungen und Teilzeitbeschäftigung für Frauen leichter zu vereinbaren sind. Teilzeitbeschäftigung überwiegt z. B. in typischen Frauenberufen in Kleinbetrieben, wie z. B. der hauswirtschaftlichen Betreuerin, Raumreinigerin oder Verkäuferin. Typisch weibliche, weniger qualifizierte Berufe ermöglichen auch eher eine Unterbrechung der Berufstätigkeit und Wiedereingliederung in den Beruf (Engelbrech 1987a, Engelbrech, Warnhagen 1987).

Auch andere neuere Berufsverlaufsuntersuchungen (Krüger, 1991) bestätigen, daß Chancen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sehr unterschiedlich sind. Die Ergebnisse stellen das in den 70er Jahren stärker in den Vordergrund geratene Drei-Phasen-Modell mit der zeitlichen Abfolge von Berufs-, Familien- und Berufsphase in Frage und bringen die vorgefundenen, individuell sehr unterschiedlichen Lebenssequenzen in Abhängigkeit von den jeweiligen berufsspezifischen Bedingungen und Möglichkeiten.

Andere – aus der Nationalökonomie bekannte – Überlegungen gehen davon aus, daß Frauen, die ihre Humankapitalinvestitionen so gestalten, daß sie ihr Lebenseinkommen maximieren, Berufe wählen, in denen die Unterbrechung den Berufsverlauf möglichst wenig beeinflusst und geringe Verluste qualifikatorischer Verwertbarkeit bei der beruflichen Wiedereingliederung auftreten (Polaschek 1978, S. 498 ff.). Zu relativieren ist die Bedeutung dieser traditionellen humankapitaltheoretischen Ansätze aber dahingehend, daß dies zukunftsorientiertes rationales Handeln für einen so langen Zeitraum voraussetzt, der über das Vorstellungsvermögen hinausgehen dürfte und bei Ausbildungsbeginn noch nicht absehbar ist (Jacobs 1989a, S. 89 ff.). Auch aus dieser Sicht sind die den humankapitaltheoretischen Überlegungen zugrundeliegenden freien Wahl- bzw. Entscheidungsmöglichkeiten unrealistische Annahmen. Vielmehr wird die von geringen Humankapitalinvestitionen bestimmte Berufswahl von Frauen eher von den Ergebnissen von Sozialisation, Internalisierung und gesellschaftlichen Vorgaben beeinflusst sein (England, Farkas 1986).

Insgesamt würden Verhaltensweisen der Arbeitgeber, die von betriebswirtschaftlichen Effizienzüberlegungen und einer geringeren bzw. weniger langen Nutzung der Qualifikation weiblicher Jugendlicher im Betrieb ausgehen, anhand von Ergebnissen aus Panel-Untersuchungen (IAB-Projekt 3-213) und Befunden der Beschäftigtenstatistik lediglich für einen Teil der Berufsbegründung sein. Wie noch dargestellt wird, bleiben in einer Reihe von Mischberufen junge Frauen nach Ausbildungsabschluß länger im Betrieb als junge Männer.

Und selbst in den – im Vergleich zu den Jungen – „weiblich dominierten“ Ausbildungsberufen zeigte sich erst in den letzten Jahren, daß Mädchen nach der Ausbildung den Betrieb geringfügig früher verlassen als Jungen. Dies liegt u. a. aber daran, daß weibliche Auszubildende weniger häufig ein Übernahmeangebot von den Betrieben (Stegmann, Kraft 1983, S. 235 ff.) bekommen als Jungen. Die Konsequenzen, die sich aus dem Einstellungs- und Rekrutierungsverhalten der Betriebe sowie dem traditionellen Berufsverhalten von jungen Frauen beim Berufseintritt in den ersten Berufsjahren (Kapitel 2) und für den weiteren Berufsverlauf (Kapitel 3) ergeben, werden im folgenden exemplarisch dargestellt.

## 2 Die berufliche Situation von Frauen beim Berufseinstieg

### 2.1 Geschlechtsspezifische Einkommensdiskrepanzen – Ursachen horizontaler oder vertikaler Segregation?

Bereits globale Ergebnisse zur Einkommenssituation machen deutlich, daß männliche und weibliche Jugendliche in einer unterschiedlichen beruflichen Situation sind: Nach der Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit verdienten ein Jahr nach Abschluß der betrieblichen Berufsausbildung männliche Erwerbstätige, auch wenn sie den Beruf oder Betrieb gewechselt hatten, im Jahr 1980 im Durchschnitt ein Viertel mehr als weibliche; das sind ca. 400,- DM im Monat. Der durchschnittliche Brutto-Frauenverdienst nach Abschluß der betrieblichen Berufsausbildung lag zu diesem Zeitpunkt bei 1674,- DM gegenüber einem Männerverdienst von 2096,- DM. Ähnlich ist es in den USA: Der in der Bundesrepublik festgestellte Einkommensunterschied entspricht anteilmäßig der dortigen geschlechtsspezifischen Lohndiskrepanz in der Industrie (Sörensen 1987).

In der Tendenz ähnliche Ergebnisse zeigte auch die IAB-Panel-Untersuchung (Projekt 3-213) bei Jugendlichen beim Übergang von der Schule in den Beruf. Danach verdienten im Jahr 1985 vier von fünf der 23- bis 24-jährigen Hauptschulabsolventinnen mit Berufsausbildung unter 1600,- DM netto im Monat, bei den männlichen Jugendlichen waren dies lediglich zwei von fünf (Stegmann, Kraft 1987, S. 158 ff.).

#### 2.1.1 Die Einkommensrangordnung der Ausbildungsberufe beim Berufseinstieg

Inwieweit diese Einkommensdifferenzen von der unterschiedlichen Berufswahl, also der Berufseinmündung in eher männliche oder weibliche Ausbildungsberufe abhängen, wird im folgenden exemplarisch an den am häufigsten besetzten Ausbildungsberufen dargestellt (Anhang):

- Der überwiegende Teil der typischen Frauenberufe ist – wie schon bei der Ausbildungsvergütung festgestellt wurde – am unteren Ende der Einkommenskala aller Berufe angesiedelt. Beispielhaft hierfür stehen die Bruttomonatsverdienste 1980 (ein Jahr nach Abschluß der Berufsausbildung) bei Friseurinnen (1318,- DM), Floristinnen (1319,- DM), Verkäuferinnen (1436,- DM), Drogistinnen (1487,-DM), Apothekenhelferinnen (1520,- DM) und Bekleidungsnäherinnen (1559,- DM). Verallgemeinert bedeutet das bereits bei der Eingangsvergütung: Je „weiblicher“ Berufe sind, desto geringer ist das Einkommen. Vor allem die am unteren Ende der Einkommenskala liegenden typischen Frauenberufen sind somit verantwortlich für die globale Einkommensdifferenz zwischen Männern und Frauen im ersten Berufsjahr. Nicht die unmittelbare Diskriminierung beim Einkommen im gleichen Beruf zwischen Männern und Frauen, sondern die unterschiedlichen Verdienste in Männer- und Frauenberufen – also die horizontale Segregation – sind „Hauptverursacher“ der finanziell unterschiedlichen Situation beim Berufseintritt.

- Die Berufe, in denen Männer das geringste Einkommen erzielen, sind überwiegend Mischberufe, d. h. Berufe, bei denen der Frauenanteil über 20% liegt bzw. Berufe, die sich von Männerberufen zu Mischberufen entwickelt haben. Frauen verdienen dabei im gleichen Beruf deutlich weniger als Männer, obwohl von Frauen in diesen Berufen ein Einkommen, das etwa dem Durchschnitt der Fraueneinkommen entspricht, erzielt wird. Beispiele hierfür sind die Berufe Konditorin, Gärtnerin, Groß- und Einzelhan-

delskaufleute, Buchhändlerin, Bürofachkräfte, Dekorateurin, Fachgehilfen in Steuer- und wirtschaftsberatenden Berufen, Reiseverkehrskaufleute und Goldschmiedin. Neben den mittelbaren Einkommensdifferenzen aufgrund horizontaler Segregation werden hier unterschiedliche Gratifizierungen im gleichen Beruf – also die vertikale Segregation – zum Diskriminierungsmerkmal.

- Auch die Berufe mit dem höchsten Einkommensniveau für Frauen sind Mischberufe. Für die Ausbildung in diesen Berufen ist aber überwiegend mehr als einfache bzw. mittlere schulische Vorbildung Voraussetzung, wie dies beispielsweise bei biologisch-technischen Sonderfachkräften, Chemielaborantin, Augenoptikerin, Zahntechnikerin, technischen Zeichnerin, Bank- und Versicherungskaufleuten der Fall ist. In diesen Berufen sind – im Vergleich zum Durchschnitt – die Einkommensunterschiede im ersten Berufsjahr gering. Vertikale Segregation hat hier zu diesem Zeitpunkt noch kaum Bedeutung.

Insgesamt zeigt sich, daß neben den Einkommensunterschieden zwischen Männern und Frauen aufgrund verschiedenartiger Berufsausbildungen, also horizontaler Segregation, Männer ein Jahr nach Ausbildungsabschluß bei gleicher Ausbildung im gleichen Beruf sich in finanzieller Hinsicht in einer besseren beruflichen Situation befinden als Frauen. Der Verdienstunterschied beträgt z. B. bei Berufen auf überwiegend mittlerem und höherem Einkommensniveau zwischen 70,- DM, wie z. B. bei Bankkaufleuten

und deutlich über 300,- DM, z. B. bei Berufen auf niedrigerem Einkommensniveau, wie Gärtnerin und Backwarenherstellerin (Übersicht 6). Das heißt, daß in Mischberufen mit Verdiensten, die bei Männern am unteren Ende der Einkommensskala stehen, die Einkommensdifferenzen beim Berufseintritt zwischen Männern und Frauen überdurchschnittlich hoch sind und hier eine überproportionale vertikale geschlechtsspezifische Segregation stattfindet.

Spiegeln nun diese geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Gratifikationen den intensiveren oder extensiveren Nutzen männlicher Arbeitskraft – im Sinne der Humankapitalverwertung – wider? Oder läßt die deutlich unterschiedliche geschlechtsspezifische Entlohnung gerade in Misch- bzw. Männerberufen mit geringen Qualifikationsanforderungen den Schluß zu, daß Humankapitalüberlegungen weniger zur Erklärung dieser Einkommensdiskrepanzen beitragen als davon unabhängige Diskriminierungsmechanismen?

### 2.1.2 Gratifikation und Humankapitalnutzung

Die o. g. durch Panel-Ergebnisse (IAB-Projekt 3-213, 1985) und Befunde aus der Beschäftigtenstatistik (Anhang) festgestellten geringen Unterschiede zwischen jungen Männern und Frauen bei der Verbleibsdauer im Betrieb nach der Ausbildung zeigen, daß die höhere Gratifikation in vielen Fällen nicht dazu führt, Männer länger im Betrieb zu halten. In diesem Zeitraum kommt es z. B. auch zu Ausfä-

### Übersicht 6: Mehrverdienste von Männern im selben Beruf

Absoluter und anteilmäßiger Mehrverdienst von Männern gegenüber Frauen mit betrieblichem Ausbildungsabschluß 1979 zum Zeitpunkt 1980 und 1984 in den von Männern und Frauen mit mehr als 100 Personen besetzten Berufen in DM bzw. Anteil in %

Ausbildungsberuf	Einkommen der Männer 1980 in DM	Männer-, Frauen-, Mischberuf	Insgesamt in DM		Anteil in %	
			1980	1984	1980	1984
171 Schriftsetzer(in)	2 301	M + F	- 44,-	173,-	98	106
624 Vermessungstechniker(in)	2 112	M + F	43,-	15,-	102	101
691 Bankkaufleute	2 228	M + F	68,-	273,-	103	109
304 Augenoptiker(in)	1 956	M + F	72,-	438,-	104	117
635 Technische Zeichner(in)	2 025	M + F	77,-	270,-	104	110
633 Chemielaborant(in)	2 328	M + F	92,-	248,-	104	108
901 Friseur(in)	1 318	M + F	100,-	316,-	108	117
411 Koch, Köchin	1 804	M	107,-	387,-	106	118
694 Lebens-, Sachversicherungsfachleute	2 442	M + F	117,-	334,-	105	111
303 Zahntechniker(in)	2 582	M + F	120,-	504,-	105	116
511 Maler(in), Lackierer(in) (Ausbau)	2 006	M	131,-	419,-	107	118
701 Speditionskaufleute	2 047	M + F	134,-	377,-	107	114
781 Bürofachkräfte	1 994	M + F	143,-	389,-	108	115
836 Raum-, Schauwerbegestalter(in)	1 668	M + F	153,-	220,-	110	110
753 Wirtschaftsprüfer(in), Steuerberatergehilfe, -gehilfin	1 924	M + F	162,-	495,-	109	119
142 Chemielaborwerker(in)	2 328	M + F	198,-	370,-	109	113
681 Groß- und Einzelhandelskaufleute, Einkäufer(in)	1 844	M + F	205,-	495,-	113	121
683 Verlagskaufleute, Buchhändler	2 001	M + F	231,-	531,-	113	121
302 Edelmetallschmied(in)	1 833	M + F	238,-	617,-	115	130
392 Konditor(in)	1 814	M	263,-	519,-	117	125
912 Restaurantfachleute	1 892	M	276,-	385,-	117	177
682 Verkäufer(in)	1 733	F	297,-	671,-	121	133
051 Gärtner(in), Gartenarbeiter(in)	1 874	M + F	334,-	471,-	122	123
391 Backwarenhersteller(in)	1 868	M	391,-	678,-	126	135
501 Tischler(in)	2 063	M	406,-	361,-	125	115
Insgesamt	2 096		422,-	567,-	125	124

Quelle: IAB-Berechnungen aus der Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit

len von jungen Männern durch Wehr- und Zivildienst, die für Betriebe eine zwischenzeitliche Vakanz der Arbeitsplätze bedeuten, mit der Unsicherheit der anschließenden Weiterbeschäftigung. Somit würde es – legt man nur das Kalkül betriebswirtschaftlicher Effizienz zugrunde – aus Sicht der Betriebe sinnvoller sein, insbesondere Männer- oder Mischberufe mit niedrigen Qualifikationsanforderungen verstärkt für die deutlich geringer entlohnenden Frauen attraktiv zu machen als mit den unter Kostengesichtspunkten ungünstigeren Männern zu besetzen. Trotz anfänglich vorhandener Ressentiments der jungen Frauen diesen Berufen gegenüber, wollten sie nach der Ausbildung ebenso häufig wie in typischen Frauenberufen im Betrieb bleiben, wurden aber in geringem Maße übernommen. Auch wäre es allein unter humankapitaltheoretischen Überlegungen kaum erklärbar, weshalb in der Vergangenheit das Bewußtsein der Betriebe, Ausbildungsplätze im gewerblich-technischen Bereich mit Mädchen zu besetzen, erst über Modellversuche zaghaft in Gang gekommen ist; insbesondere gilt dies für Berufe mit relativ kurzfristiger erwerbbarer Qualifikation. Denn ausschließlich an der effizienten Nutzung von Humankapital orientiertes betriebswirtschaftliches Handeln hätte in der Vergangenheit dazu beitragen müssen, vermehrt die billigeren weiblichen Arbeitskräfte einzustellen (und deren überdurchschnittlich hohe Arbeitslosenquote abzubauen). Humankapitaltheoretische Überlegungen reichen somit nicht aus, „die Einkommensunterschiede insbesondere bei geringer qualifizierten Berufen zwischen ausbildungsgleichen Personen und damit das z. T. kontraproduktive Verhalten der Betriebe zu erklären“ (Kreckel 1983, S. 137 ff.).

Bei qualifizierter Ausbildung, wie z. B. bei Bank- und Versicherungskaufleuten, wird zumindest unmittelbar zu Beginn der Erwerbstätigkeit die Humankapitalinvestition bei Frauen gegenüber Männern im Hinblick auf Entlohnung geringer bewertet als bei weniger anspruchsvollen Berufen. Nach weiteren vier Jahren hat aber auch bei besser qualifizierten bzw. höher gratifizierten Berufen eine stärkere geschlechtsspezifische Differenzierung stattgefunden.

Vier Jahre nach Ausbildungsabschluß war innerhalb der Mischberufe, bei gleicher Berufsausbildung und im gleichen Beruf sowie unabhängig vom Betriebswechsel, ein starkes Auseinanderdriften der Einkommen von Männern und Frauen zu beobachten. So veränderte sich der Mehrverdienst von Männern gegenüber Frauen ein Jahr nach Ausbildungsabschluß und nach weiteren vier Jahren bei Bankkaufleuten von 68,- DM auf 273,- DM, bei Augenoptikerinnen von 72,- DM auf 438,- DM, bei Versicherungskaufleuten von 117,- DM auf 334,- DM, bei Zahntechnikerinnen von 120,- DM auf 540,- DM, bei Bürofachkräften von 143,- DM auf 389,- DM und bei Groß- und Einzelhandelskaufleuten von 205,- DM auf 495,- DM (Anhang). Entsprechende Ergebnisse weisen auch aggregierte Aussagen aus dem sozio-ökonomischen Panel zu Berufsverläufen von Frauen auf. Danach ist die Betriebszugehörigkeit in den ersten Berufsjahren bei Frauen nicht signifikant für die Einkommensentwicklung (Löwenbein 1989). Das bedeutet, daß die zusätzlichen Humankapitalinvestitionen durch „training on the job“ bei Männern deutlich höher entlohnt werden als bei Frauen. Erweiterte Humankapitalansätze (Mincer 1974), die die betriebsspezifische Qualifikation als wichtige Investition für höhere Produktivität berücksichtigen, haben je nach Geschlecht – gemessen an der Gratifikation – unterschiedliche Bedeutung.

### 2.1.3 Erklärungsansätze zu horizontaler und vertikaler Segregation

Zusammenfassend kann festgestellt werden, daß je höher die Qualifikationsanforderungen in Mischberufen sind, desto geringer die Einkommensdifferenzen zwischen Männern und Frauen unmittelbar beim Berufseinstieg ausfallen. Zu diesem Zeitpunkt bewirkt weniger die Ungleichbehandlung im gleichen Beruf die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede von jungen Erwerbstätigen mit betrieblicher Berufsausbildung. Vielmehr bekommt hier die horizontale Segregation die Bedeutung einer vertikalen Segregation. Nach weiteren vier Jahren haben sich die geschlechtsspezifischen Einkommensdiskrepanzen auch bei gleicher Berufsausbildung und im gleichen Beruf verstärkt und die Entlohnung der Männer liegt – wie bei den Befunden zur horizontalen Segregation – um ein Viertel über den Frauenverdiensten.

Erklärungsansätze, die aus den Segmentationstheorien abgeleitet werden (Sengenberger 1978), scheinen für die dargestellten Einkommensunterschiede bei männlichen und weiblichen Jugendlichen im gleichen Beruf wenig hilfreich. Danach gäbe es duale Arbeitsmärkte, mit einem abgeschotteten internen Segment für männliche Jugendliche mit besseren Entwicklungsmöglichkeiten und stabilen Beschäftigungsverhältnissen und einem sekundären Segment einer Randbelegschaft mit fehlenden Aufstiegschancen und hohem Arbeitslosigkeitsrisiko für junge Frauen. Die Gratifikationsdiskrepanzen treten aber unabhängig von Betriebswechsel bereits in den ersten Jahren nach Ausbildungsabschluß im Lehrbetrieb auf und unterliegen nicht den unterschiedlichen Bedingungen interner und externer Arbeitsmärkte. Wie weiter oben schon angesprochen, kann gegenwärtig auch nur eingeschränkt von Überlegungen ausgegangen werden, die nachfrageorientierten Erklärungsansätzen zugrunde liegen. Die längerfristige Beschäftigungsperspektive für Männer ist nicht mehr „a priori“ gegeben, da die Kontinuität der Berufsverläufe bei Frauen zunimmt, und Unterbrechungen für bestimmte Altersabschnitte kalkulierbarer werden. Vielmehr ist zu konstatieren, daß

- bei der Erschließung neuer Arbeitsmärkte Frauen in Berufen zu finden sind, die überwiegend im sekundären Bereich liegen und mit Attributen beschränkter Flexibilität behaftet sind und
- die geschlechtsspezifische Spaltung in Arbeitsplätze mit geringen und guten Aufstiegsmöglichkeiten und Einkommensdiskriminierung sich durch alle Teilarbeitsmärkte – also nicht nur im primären, sondern auch im sekundären Bereich – zieht (Lappe 1986).

Auch Überlegungen, wie sie in „organisationsdemographischen Vakanzmodellen“ (Sørensen 1977, S. 965 ff.) angestellt werden, die die unterschiedliche Lohnstruktur bei Mädchen und Jungen mit differenzierten individuellen Entwicklungsmöglichkeiten im selben Betrieb zu erklären versuchen, sind zu Beginn der Berufstätigkeit kaum plausibel. Die Einkommensdifferenzen auf Arbeitsplätzen wie z. B. für Zahntechnikerinnen, Buchhändlerinnen, Augenoptikerinnen und insbesondere bei weniger qualifizierten Berufen wie Malerin, Konditorin, Gärtnerin, Backwarenherstellerin oder Friseurin (Übersicht 6) können zu diesem Zeitpunkt eine von betriebswirtschaftlichen Effizienzüberlegungen abgeleitete geschlechtsspezifisch unterschiedliche Allokation auf entsprechende Arbeitsmarktsegmente nicht begründen. Die Ursachen der Einkommensdiskriminie-

rung können in diesen Fällen nicht in den tatsächlichen, sondern bestenfalls in Alltagserfahrungen zu typisch weiblichen Erwerbsbiographien liegen. Zu Beginn der Berufstätigkeit ist diskontinuierlicher Berufsverlauf noch nicht absehbar und hat bei Berufen mit hoher Fluktuationsrate bei Männern und Frauen (wie z. B. Gärtnerin, Bäckerin, Koch/Köchin, Konditorin) kaum Bedeutung (Pfau-Effinger 1990).

Vielmehr wäre in weiteren Untersuchungen zu überprüfen, inwieweit männliche oder weibliche Jugendliche trotz gleicher Berufsausbildung ihre „entry Jobs“ z. T. in verschiedenen, besser qualifizierten „Männerbetrieben“ und weniger attraktiven „Frauenbetrieben“ finden (Thurow 1987, S. 117 ff.), so daß es damit zu einem Wettbewerb im gleichen Betrieb entsprechend den Turniermodellen (Rosenbaum 1979, S. 220 ff.) zwischen Jungen und Mädchen erst gar nicht kommt. In diesem Zusammenhang müßte auch auf Argumente eingegangen werden, nach denen für Mädchen und deren Eltern Wertorientierungen wie „durch Leistung und Weiterbildung vorankommen“ und „möglichst viel Geld verdienen“ geringere Bedeutung haben als für Jungen (vgl. Kapitel 1.1). Damit wäre auch die Frage zu überprüfen, inwieweit höhere Löhne für Motivations- und Produktivitätszuwächse Anreize bieten können, inwieweit dafür Männer bessere Voraussetzungen als Frauen mitbringen (Burlew, Summers 1986, S. 376 ff.) und inwiefern damit „a priori“ systematische Auf- bzw. Abwertungsprozesse für Männer- und Frauenarbeitsplätze in Gang gesetzt werden (Rabe-Kleberg 1987).

## 2.2 Verwertungsmöglichkeiten der Berufsausbildung: Berufs-, Status- und Betriebswechsel

Neben der Einkommensentwicklung im Ausbildungsberuf können mit den vorliegenden Daten auch Aussagen zur mittelfristigen, flexibel einsetzbaren Qualifikationsverwertung über Berufs- bzw. Betriebswechsel in den jeweiligen Ausbildungsberufen getroffen werden. Bereits ein Jahr nach Abschluß der Berufsausbildung hatten 1980 ein Drittel der Männer und Frauen den Beruf und 47% der männlichen bzw. 56% der weiblichen Erwerbstätigen den Betrieb gewechselt. Dabei deutet eine negative Korrelation von Berufs- bzw. Betriebswechsel und dem Bruttoeinkommen darauf hin, daß durch Berufe mit höherem Ausbildungsniveau die Möglichkeiten des beruflichen Aufstiegs, die Verwertbarkeit beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten und somit die Möglichkeiten der Veränderungen innerhalb interner Arbeitsmärkte eher gegeben sind. Insbesondere für Jugendliche, die vor der Berufswahl stehen, wird es somit hilfreich sein, für die einzelnen Ausbildungen die Verbleibswahrscheinlichkeit im Beruf, Status und Betrieb, die Einkommensentwicklung bei Wechsel und das Arbeitslosigkeitsrisiko transparent zu machen.

Die oben angesprochene negative Korrelation zwischen niedrigem Einkommen nach Ausbildungsabschluß und danach erfolgtem Betriebswechsel bedeutet vor allem für die wenig qualifizierten typischen Frauenberufe, daß häufig die Möglichkeiten des internen Weiterkommens – insbesondere bei einer Lehre in Klein- und Mittelbetrieben – im Ausbildungsberuf bzw. -betrieb gering sind. So waren z. B. 1980 und 1984 – also ein Jahr bzw. fünf Jahre nach Ausbildungsabschluß (Anlage) – noch im Ausbildungsbetrieb beschäftigt lediglich

- 15% bzw. 10% der Hauswirtschaftlerinnen,
- 16% bzw. 8% der Fachgehilfinnen im Gastgewerbe,
- 26% bzw. 16% der Floristinnen,

- 28% bzw. 13% der Drogistinnen,
- 30% bzw. 16% der Friseurinnen,
- 30% bzw. 17% der Bekleidungsschneiderinnen,
- 34% bzw. 23% der Apothekenhelferinnen,
- 41% bzw. 24% der Sprechstundenhelferinnen,
- 42% bzw. 25% der Verkäuferinnen.

Friseurinnen, Floristinnen, Bekleidungsnäherinnen und Verkäuferinnen verdienten 5 Jahre nach Abschluß der betrieblichen Berufsausbildung im Ausbildungsberuf mindestens 1000,- DM – also über ein Drittel – weniger als der Durchschnitt aller Männer. Berufliche Qualifikation auf niedrigem Niveau und betriebsspezifische Ausbildung erlauben bei Berufs- bzw. Betriebswechsel aber häufig keine ausbildungsadäquate Beschäftigung bzw. keine flexible, auch in anderen Berufen oder Betrieben einsetzbare Verwertung von Ausbildungsinhalten. So überrascht es auch nicht, daß Ausgebildete in Berufen mit unterdurchschnittlichen Verbleibsmöglichkeiten im Ausbildungsbetrieb oder mit eingeschränkter Verwertbarkeit der Ausbildungsinhalte in anderen Berufen die höchsten Arbeitslosenanteile nach der Ausbildung aufweisen, wie z. B. Hauswirtschaftlerin, Friseurin, Apothekenhelferin, Raumausstatterin, Bekleidungsschneiderin, Fachgehilfin im Gastgewerbe, Handelsfachpackerin, Verkäuferin (Hofbauer, Nagel 1987, S. 52 ff., Sommer 1989, S. 21 ff.). Ähnlich gering ist die Humankapitalverwertung z. T. auch bei Frauen in den neu erschlossenen ehemaligen Männerberufen, da sie unterdurchschnittliche Übernahmeangebote und überdurchschnittliche Arbeitslosenquoten nach der zweiten Schwelle aufweisen. Beispielhaft hierfür sind Konditorinnen, Bäckerinnen, Gärtnerinnen, Malerinnen/Lackiererrinnen, Köchinnen, Tischlerinnen.

Dagegen waren Frauen in qualifizierten und besser bezahlten Berufen fünf Jahre nach Ausbildungsabschluß häufiger als der Durchschnitt der Frauen, aber zum Teil auch der Männer, in ihrem Ausbildungsbetrieb verblieben: Bankkauffrauen z. B. zu 61% (Männer zu 55%), Versicherungskauffrauen zu 57% (Männer zu 46%) und Chemielaborantinnen zu 58% (Männer zu 56%). Durch das – im Vergleich zu den übrigen (Frauen)Berufen – hohe Gratifikationsniveau in diesen Berufen kann eine Einkommensverbesserung bei Berufs- bzw. Betriebswechsel kaum erreicht werden. Andererseits nutzen Frauen in diesen Berufen zum Teil stärker als Männer längerfristig ihre Humankapitalinvestitionen. Humankapitaltheoretische Begründungen die von einer kürzeren Verbleibsdauer der Frauen im Betrieb ausgehen, können die – im Vergleich zu Männern – niedrigeren Verdienstmöglichkeiten von Frauen zu Beginn der Berufstätigkeit somit nicht begründen.

In weiteren Berufen, mit einem über dem Durchschnitt liegenden Einkommen, wie z. B. bei Speditions-, Reiseverkehrs- und bei Büro- und Industriekaufleuten, kommt Berufs- und Betriebswechsel bei Frauen aber auch bei Männern, überdurchschnittlich häufig vor. Ursachen hierfür sind eine quantitative Überausbildung im Vergleich zu den Beschäftigungsmöglichkeiten im Beruf sowie Sogwirkungen aus anderen Büroberufen, wie z. B. zu den Bürokaufleuten. Auf der anderen Seite haben die qualifizierten Mischberufe, die – bezogen auf das Segmentationskonzept (Sengenberger 1978) – quer zu den primären und sekundären Arbeitsmärkten liegen, aufgrund der Marktgängigkeit ihrer Qualifikation eher eine geringe Betriebsbindung. Auch für diese Berufe werden humankapitaltheoretische Begründungen für die unterschiedliche geschlechtsspezifische Bezahlung fraglich. Denn die höhere Entlohnung

führt nicht dazu, daß Männer länger als Frauen in Betrieben gehalten werden können bzw. durch das Überangebot bei Auszubildenden wären besondere Anreize für Männer aus betriebswirtschaftlicher Sicht unnötig.

Bei den typischen Frauenberufen mit Verdiensten am unteren Ende der Einkommensskala, die sich auch durch überdurchschnittlichen Berufs- und Betriebswechsel auszeichnen, gehen die Mobilitätsvorgänge häufig mit Statusverlust einher. Fünf Jahre nach Ausbildungsabschluß sind nach einem Berufswechsel z. B. über 80% der Floristinnen, Friseurinnen und Hauswirtschaftlerinnen nicht mehr als Facharbeiterinnen beschäftigt und üben überdurchschnittlich häufig eine Hilfsarbeitertätigkeit aus (tabellarisch nicht dargestellt). Aufgrund der niedrigen Verdienste im Ausbildungsberuf gelingt beruflicher Aufstieg, gemessen am Einkommen, z. B. bei Friseurinnen und Verkäuferinnen vor allem durch Berufswechsel. Hiermit ist aber überwiegend - im Hinblick auf den Status - ein beruflicher Abstieg verbunden. Die Möglichkeiten der betrieblichen Nutzung von Humankapital in diesen Berufen mit geringen Qualifikationsanforderungen bereits während der Ausbildung bei - im Vergleich zu Ausgebildeten - niedrigen Kosten, führen zu einer über den anschließenden Bedarf liegenden Ausbildungsquote. Folge ist häufig ein geringes Interesse an einer Betriebsbindung, damit niedriges Einkommen und eingeschränkte berufliche Möglichkeiten, die zu der im Vergleich zum Durchschnitt hohen Fluktuation führen.

### 2.3 Veränderungen im Zeitverlauf

Um Aussagen machen zu können, inwieweit im zeitlichen Verlauf eine Nivellierung der geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Startbedingungen beim Berufseintritt eingetreten ist, wird anhand von Daten der BIBB/IAB-Erhebung bei ca. 15.000 Erwerbstätigen (IAB-Teil) aus dem Jahre 1985 ein Vergleich über die erste Stellung im Beruf bei Männern und Frauen bei Berufseintritt vor bzw. nach 1970 vorgenommen (Übersicht 7).

#### Übersicht 7: Stellung im Beruf zu Beginn der Erwerbstätigkeit

Erste Stellung im Beruf von männlichen und weiblichen Erwerbstätigen, die vor 1970 bzw. nach 1970 ihre Berufstätigkeit aufgenommen haben, nach dem höchsten beruflichen Abschluß - in %

Höchster beruflicher Abschluß	Erste Stellung im Beruf – vor 1970														
	Hilfs- arbeiter		Fach- arbeiter		einf. Angest.		mittl. Angest.		geh./hö.h. Angest.		Beamte		Selb- ständige	Insgesamt	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m		w
Hochschule/Fachhochschule	4	–	2	–	6	–	24	22	29	20	34	58	1	–	100
Betriebl. Ausbildung für Angestelltenberuf	5	2	4	2	40	58	38	34	5	3	7	1	1	–	100
Betriebl. Ausbildung für Arbeiterberuf	8	–	79	58	4	27	3	10	1	1	3	3	2	1	100
Schulische Ausbildung	7	17	19	–	11	17	23	53	2	5	34	5	4	3	100
Keine	78	65	4	1	5	20	2	9	/	1	1	/	10	4	100

Höchster beruflicher Abschluß	Erste Stellung im Beruf – 1970 und später														
	Hilfs- arbeiter		Fach- arbeiter		einf. Angest.		mittl. Angest.		geh./hö.h. Angest.		Beamte		Selb- ständige		Insgesamt
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	
Hochschule/Fachhochschule	1	1	1	–	2	3	15	17	38	26	42	52	1	1	100
Betriebl. Ausbildung für Angestelltenberuf	3	4	5	3	33	52	51	38	3	2	4	1	1	/	100
Betriebl. Ausbildung für Arbeiterberuf	9	5	77	51	6	33	5	6	/	2	3	2	/	1	100
Schulische Ausbildung	8	13	–	5	11	18	22	43	1	2	57	18	1	1	100
Keine	77	52	4	3	5	32	3	9	2	2	7	1	2	1	100

Quelle: IAB-Projekt 3/4-322, 1985

Sowohl für männliche wie auch für weibliche Erwerbstätige mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung hat sich tendenziell das Niveau der beruflichen Stellung beim Berufseinstieg erhöht. Mit einer betrieblichen Ausbildung für Angestelltenberufe bzw. mit Hoch-/Fachhochschulabschluß profitieren aber besonders Männer im mittleren Angestellten- bzw. gehobenen oder höheren Angestelltenbereich stärker als Frauen von dieser Niveauerhöhung. So waren von den Erwerbstätigen mit einer betrieblichen Ausbildung für einen Angestelltenberuf vor 1970 38% der Männer und 34% der Frauen zu Beginn der Berufstätigkeit als Angestellte in einer mittleren Position und 40% bzw. 48% in einer einfachen Angestelltenposition beschäftigt. Fand der Berufseintritt nach 1970 statt, so lag der Anteil bei den mittleren Angestellten bei Frauen mit 38% um 4 Prozentpunkte höher als vor 1970. Bei den Männern waren dies 51% und damit um 13 Prozentpunkte mehr. Die Ausweitung der Angestelltenberufe in den letzten Jahren führte nicht automatisch auch zu einer den Männern vergleichbaren qualitativen Verbesserung der beruflichen Startbedingungen bei Frauen.

Von den Erwerbstätigen mit Abschluß einer betrieblichen Ausbildung für einen Arbeiterberuf begann sogar ein geringerer Anteil der Frauen nach 1970 ihre Berufstätigkeit als Facharbeiterinnen oder mittlere Angestellte als von den Absolventinnen früherer Jahre.

Nach 1970 waren demnach bei Frauen in den weniger qualifizierten Hilfsarbeiter- und einfachen Angestelltentätigkeiten Zunahmen zu verzeichnen. Bei Männern blieben die Anteile unverändert. Damit werden Ergebnisse aus dem sozioökonomischen Panel zur Stabilität beruflicher Segregation im Hinblick auf die Stellung im Beruf durch die vorliegenden Retrospektivanalysen ergänzt. So erhöhte sich im Zeitverlauf zwar das Bildungsniveau bei Männern und Frauen, aber die berufliche Segregation (Blossfeld 1987, S. 300 ff.) und die Unterschiede der Stellung im Beruf bereits beim Berufseinstieg haben sich eher vergrößert.

### 3 Die berufliche Situation von Frauen mit „männlicher Normalbiographie“

Bereits für den Zeitpunkt des Berufseintritts gilt, daß den traditionellen angebotsorientierten Erklärungsansätzen, die von einem spezifischen Berufswahl- und Arbeitsmarkterhalten von Frauen und daraus abgeleiteten nachfrageorientierten betrieblichen Strategien ausgehen, Grenzen gesetzt sind (Gottschall 1989a, S. 41 ff.). Im folgenden wird deshalb der Frage nachgegangen, inwieweit die unterschiedlichen Eingangsvoraussetzungen die weiteren beruflichen Möglichkeiten von Frauen determinieren, insbesondere auch dann, wenn sie sich im Hinblick auf Arbeitszeit und Kontinuität ähnlich den „typisch männlichen Berufsverläufen“ verhalten. Findet eine Angleichung zwischen der beruflichen Situation von Männern und kontinuierlich beschäftigten Frauen im weiteren Berufsverlauf nicht statt, dann sind aber auch Überlegungen, die generell von einer geringeren Nutzungsmöglichkeit weiblichen Humankapitals ausgehen, zu problematisieren. Denn damit würden in der Vergangenheit – zumindest für die Hälfte der erwerbstätigen Frauen – überholte Erwartungen die Realität bestimmen.

Eine Überprüfung traditioneller Theorieansätze für die Erklärung der weiteren beruflichen Situation von Männern und Frauen wird aber gerade gegenwärtig erforderlich, da

- mehr relevante Teilgruppen weiblicher Erwerbspersonen sogenannte „männliche Normalbiographien“ realisieren und
- die Qualifikationsunterschiede auf der Ebene formalisierter (Aus)bildungsabschlüsse zwischen Männern und Frauen geringer werden.

Die Abnahme diskontinuierlicher Berufsverläufe, die später eintretende und dann kürzere Unterbrechung in den letzten Jahren (Engelbrech 1987, 181 ff.), sowie die zunehmende Bildungsbeteiligung von Frauen spiegeln ein verändertes Verhalten wider und bedeuten längere Nutzungsmöglichkeiten der Humankapitalinvestitionen. Defizittheorien zur Erklärung von Chancenungleichheit am Arbeitsmarkt sind zu relativieren und Aussagen über das „typisch weibliche Arbeitsvermögen“ dahingehend zu erweitern, daß sich die „gesellschaftlich zugestandenen Anwendungsformen von weiblichen Arbeitsvermögen“ verändern (Knapp 1987). Denn mit der Zunahme kontinuierlicher Erwerbstätigkeit und einer mit höherer Qualifikation zunehmenden beruflichen Orientierung wären die grundlegenden Voraussetzungen für beruflichen Aufstieg, insbesondere innerhalb interner Teilarbeitsmärkte, und Zugangsmöglichkeiten zur Weiterbildung weitgehend geschaffen (Sengenberger 1978).

Mit Hilfe von Analysen aus der IAB-Panel-Untersuchung bei 23- bis 24-jährigen Jugendlichen (Projekt 3-213) und aus der BIBB/IAB- Erhebung (Projekt 3-4/322, IAB-Teil) aus dem Jahr 1985 bei ca. 15.000 Erwerbstätigen wird im folgenden für Indikatoren beruflicher Mobilität dargestellt, inwieweit mit „dem zunehmenden Entzug der Grundlagen traditionell nachfrageorientierten Verhaltens“ (Gottschall 1989b) eine Abnahme der Chancenungleichheit von Frauen im Hinblick auf Verwertung der Berufsausbildung, Stellung im Beruf und Einkommen einhergeht. Oder bekommen auch gegenwärtig Erklärungsansätze zunehmend Bedeutung, die eher struktureller Art sind (Jacobs 1989b)? Dies hätte zur Folge, daß sich die Chancenungleichheit von Frauen am Arbeitsmarkt weiterhin gesellschaftlich verfestigen und somit über die Institutionalisierung gesellschaftlicher Arbeitsteilung – im Sinne „doppel-

ter Vergesellschaftung“ (Becker-Schmitt 1987) im Produktions- und Reproduktionsbereich – konservieren würde.

#### 3.1 Die Zeit vor der – möglichen – Familienphase

##### 3.1.1 Die berufliche Situation 23- bis 24-jähriger Männer und Frauen

Ähnlich den Ergebnissen unmittelbar nach Ausbildungsabschluß befinden sich auch 23- bis 24-jährige männliche und weibliche Jugendliche – also zu einem Zeitpunkt von weniger als zehn Jahren nach Abschluß der Berufsausbildung, in den noch kaum familienbedingte Unterbrechungen fielen – in unterschiedlichen beruflichen Situationen. Damit wirken die an der ersten und zweiten Schwelle beobachteten, oben beschriebenen Weichenstellungen weiter. Im Hinblick auf die horizontale Segregation zeigt sich z. B., daß männliche Erwerbstätige im Alter von 23 – 24 Jahren häufiger in Industrie und Handwerk, dagegen junge Frauen im Handel, öffentlichem Dienst und in freien Berufen beschäftigt sind (Stegmann/Kraft 1987, S. 150 ff.). Weiterhin sind junge Frauen häufiger in Kleinbetrieben unter 10 Beschäftigten (28% gegenüber 21% bei Männern) und junge Männer in Großbetrieben mit über 1000 Beschäftigten (21% gegenüber 13%) zu finden. Diese Ergebnisse deuten auch auf zukünftig unterschiedliche Möglichkeiten beruflichen Aufstiegs hin, der sich bei jungen Männern somit häufiger auf internen Arbeitsmärkten vollziehen kann, wogegen Frauen sich in stärkerem Maße über externe Arbeitsmärkte mit geringeren Aufstiegsmöglichkeiten (Becker 1991, S. 9 ff.) bemühen müssen.

Deutlich zeichnet sich zu diesem Zeitpunkt die Stabilität der Unterschiede beruflichen Aufstiegs bei Männern und Frauen ab: Von den 23- bis 24-jährigen Erwerbstätigen mit betrieblicher Ausbildung für einen Angestelltenberuf sind junge Männer (71%) zum Befragungszeitpunkt knapp viermal häufiger als junge Frauen (18%) (mit Hauptschulabschluß, ohne Erwerbslosigkeit und in Vollzeitbeschäftigung) in gehobene oder leitende Angestelltenpositionen aufgestiegen. Entsprechend fiel auch das Nettoeinkommen aus Vollzeitarbeit unterschiedlich aus: 16% der jungen Männer und damit mehr als fünfmal so viel wie Frauen verdienten 1985 mehr als 2000,- DM netto im Monat (Übersicht 8).

##### 3.1.2 Berufliche Motivation als Erklärung unterschiedlicher Berufsverläufe junger Männer und Frauen?

Bei der Deutung der Phänomene geschlechtsspezifisch unterschiedlicher Aufstiegsmöglichkeiten geben folgende Befunde Hinweise darauf, daß die bei Schulabsolventinnen im Vergleich zu jungen Männern festgestellte geringere Aufstiegsorientierung im weiteren Berufsverlauf nur begrenzte Erklärungskraft hat.

- Bis zum Alter von 23 – 24 Jahren nahmen männliche und weibliche Erwerbspersonen mit 41% bzw. 42% in gleichem Maße an Weiterbildung teil. Im Hinblick auf die Fachrichtung, Qualität und Zielsetzung konnten aber junge Männer ihre Humankapitalinvestitionen stärker erweitern als junge Frauen. Mit einem Drittel – gegenüber 17% bei jungen Frauen – dienten die Weiterbildungsmaßnahmen bei jungen Männern nahezu doppelt so häufig wie bei Frauen dem beruflichen Aufstieg bzw. der Umschulung. Junge Frauen dominierten dagegen in den beruflich weniger verwertbaren, nicht abschlusssbezogenen Kursen und Lehrgängen, in Teilzeitmaßnahmen und Maßnahmen von kurzer Dauer (tabellarisch nicht dargestellt).

- Die Initiative zu Weiterbildungsmaßnahmen geht bei männlichen Erwerbstätigen dieser Altersgruppe häufiger vom Arbeitgeber bzw. Vorgesetzten aus als bei jungen Frauen. Die Humankapitalinvestitionen werden somit geschlechtsspezifisch unterschiedlich gefördert bzw. ermöglicht (Stegmann/Kraft 1987, S. 160 ff.).

#### Übersicht 8: Berufliche Situation 23-24-Jähriger männlicher und weiblicher Jugendlicher

Verteilung der vollzeitbeschäftigten Jugendlichen mit abgeschlossener Berufsausbildung in einem Angestelltenberuf nach der Hauptschule, die noch nicht erwerbslos waren, nach ausgesuchten

Merkmal	23-24-jährige Jugendliche	
	männlich	weiblich
<b>Wirtschaftsbereich</b>		
Industrie	29	19
Handel	11	21
Handwerk	27	8
Öffentlicher Dienst	22	30
Landwirtschaft	3	1
Freie Berufe	1	12
übrige Dienstleistungen	5	7
ohne Angabe	2	2
Summe	100	100
<b>Betriebsgröße</b>		
unter 5 Beschäftigte	10	13
5 bis 9 Beschäftigte	11	15
10 bis 49 Beschäftigte	21	21
50 bis 99 Beschäftigte	10	9
100 bis 499 Beschäftigte	17	20
500 bis 999 Beschäftigte	7	7
1000 oder mehr Beschäftigte	21	13
ohne Angabe	3	2
Summe	100	100
<b>Berufliche Stellung</b>		
Angestellte(r)		
in einfacher/mittlerer Position	14	71
Angestellte(r)		
in gehobener/höherer Position	71	18
Facharbeiter(in)	7	6
Hilfs-/angelernte Arbeiter(in)	3	1
Beamte(r)	4	2
Selbständige(r)/Mithelfende(r)	1	2
Summe	100	100
<b>Monatliches Nettoeinkommen</b>		
unter 1200 DM	5	35
1200 bis unter 1600 DM	33	47
1600 bis unter 2000 DM	42	12
2000 DM und mehr	16	3
ohne Angabe	4	3
Summe	100	100
<b>Zahl der Arbeitgeber</b>		
1 Arbeitgeber	60	50
2 Arbeitgeber	25	32
3 Arbeitgeber	10	11
4 Arbeitgeber	3	4
5 und mehr Arbeitgeber	1	2
ohne Angabe	1	1
Summe	100	100
<b>Berufswechsel</b>		
ja	17	17
nein	83	83
Summe	100	100

Quelle: IAB-Projekt 3-213, 1985

Merkmale – in %

Als signifikant für die Aufnahme einer Weiterbildung erweisen sich die Wirtschaftsbereichszugehörigkeit, die Betriebsgröße und die Stellung im Beruf. Hier zeigen sich im weiteren Berufsverlauf die Folgen der horizontalen beruflichen Segregation an der ersten und zweiten Schwelle für die Weiterqualifizierungsmöglichkeiten. Für Frauen wird aufgrund frühzeitig im Berufsleben vorgenommener Weichenstellungen weiterhin beruflicher Aufstieg seltener als bei Männern möglich. Sie gelangen im Vergleich zu Männern auch bei entsprechendem Ausbildungsniveau in geringerem Umfang in höhere Statusgruppen und sind weniger häufig in Großbetrieben mit ausgebauten Weiterbildungsangeboten zu finden.

Unabhängig vom veränderten Bildungs- und Erwerbsverhalten bestehen in der Zeit, in der familienbedingte Diskontinuitäten des Berufsverlaufs in der Regel noch nicht eingetreten sind, Chancenungleichheiten zwischen Männern und Frauen am Arbeitsmarkt weiter. Als Folgewirkungen frühzeitiger beruflicher Weichenstellungen für geschlechtsspezifische Teilarbeitsmärkte werden über die Weiterbildung unterschiedliche Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen fortgeschrieben.

Diese Ergebnisse stehen in Übereinstimmung mit Analysen aus dem „sozioökonomischen Panel“. Durch die Bildungsexpansion der letzten Jahre kam es zu einer absoluten Verbesserung der beruflichen Chancen (einschließlich der Einkommen) junger Frauen. Dabei nahm aber die geschlechtsspezifische berufliche Segregation trotz zunehmender Tertiärisierungsprozesse mit quantitativen Vorteilen für Frauen tendenziell noch zu (Biossfeld 1987, S. 300 ff.) und die Status- und Einkommensdiskrepanzen bestehen fort.

### 3.2 Die berufliche Situation im weiteren Berufsverlauf

Die unterschiedliche Entwicklung der Karriere junger Männer und Frauen kann bis zum Alter von 23 – 24 Jahren noch von der Ungewißheit über das jeweilige weitere Erwerbsverhalten beeinflusst und somit über Strategien betrieblicher Personalpolitik bzw. individueller Berufsverlaufsgestaltung erklärt werden. Inwieweit auch trotz kontinuierlichen Berufsverlaufs vollzeitbeschäftigter Frauen Chancenungleichheiten im weiteren Berufsverlauf bestehen bleiben und damit einer gleichlaufenden Entwicklung zwischen Männern und Frauen entgegenstehen, wird im folgenden mit Hilfe eines Vergleichs der Stellung im Beruf und des Einkommens für Erwerbstätige unter und über 40 Jahren exemplarisch aufgezeigt.

#### 3.2.7 Stellung im Beruf

Auch bei einem mit der „männliche Normalbiographie“ vergleichbaren Berufsverlauf von Frauen zeigen sich für die jeweiligen Bildungsniveaus deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede der gegenwärtigen Stellung im Beruf. Bereits beim Berufseinstieg festgestellte Tendenzen horizontaler und beruflicher Segregationen setzen sich fort. Trotz kontinuierlichen Berufsverlaufs sind z. B. mit 10% doppelt so viele vollzeitbeschäftigte Hochschulabsolventinnen nur als Angestellte in mittlerer Stellung tätig wie vergleichbare Männer. Männer sind eher in gehobenen und höheren Angestelltenpositionen beschäftigt und gehen unabhängig von der Ausbildung deutlich häufiger als Frauen den Weg in die Selbständigkeit (Übersicht 9).



### Übersicht 9: Qualifikation und gegenwärtige Stellung im Beruf

Vollzeitbeschäftigte Männer und Frauen (ohne Unterbrechung im Berufsverlauf) nach höchstem beruflichen Abschluß und Stellung im Beruf – in %

Höchster beruflicher Abschluß	Gegenwärtige Stellung im Beruf																	
	Hilfs- arbeiter, angelernte Arbeiter		Fach-, Vor- arbeiter, Meister		Angestellte in einfacher Stellung		Angestellte in mittlerer Stellung		Angestellte in gehobe- ner/leitender Stellung		Beamte einfacher/ mittlerer Stellung		Beamte gehobener/ leitender Stellung		Selb- ständige		Summe	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Hochschule/Fachhochschule	–	–	–	–	1	1	5	10	37	22	3	12	40	47	14	8	100	100
Fachschule	1	1	13	2	3	7	18	55	22	10	9	11	3	4	31	10	100	100
Betriebl. Ausbildung, mehrfährige Berufsfachschule	13	6	39	9	8	31	16	41	8	7	6	3	1	–	9	3	100	100
Keine Berufsausbildung	51	43	18	5	5	27	3	13	1	2	3	2	1	–	18	8	100	100
Insgesamt	16	15	29	7	6	26	13	31	12	7	6	4	5	5	13	5	100	100

Quelle: IAB-Projekt 3/4-322, 1985

Diese Unterschiede in der beruflichen Stellung werden am deutlichsten zwischen Männern und Frauen, die eine betriebliche Ausbildung erhalten haben oder einen mehrjährigen Berufsfachschulbesuch absolviert haben. So liegt z. B. der Anteil der Frauen mit einer betrieblichen Ausbildung bzw. mehrjährigen Berufsfachschule, die als Angestellte in einfacher Stellung tätig sind, mit 31% nahezu viermal so hoch wie bei Männern (8%) mit entsprechendem Ausbildungsniveau und bei Facharbeiterinnen um 30 Prozentpunkte niedriger als der Anteil bei Männern.

Ein Vergleich der unter 40jährigen mit über 40jährigen männlichen und weiblichen Erwerbstätigen zeigt, daß die Diskrepanzen in der beruflichen Stellung – bei entsprechendem Ausbildungsniveau und kontinuierlichem Berufsverlauf bei älteren Erwerbstätigen zunehmen. Auffallend ist z. B., daß ältere männliche Erwerbstätige (über 40 Jahre) mit einer betrieblichen Berufsausbildung für einen Angestelltenberuf mit 24% gegenüber 13% bei den vergleichbaren Frauen (unter 40 Jahren: 16% gegenüber 6%) häufiger den Aufstieg in gehobene oder leitende Angestelltenpositionen schafften, Arbeitnehmerinnen dagegen mit 45% (gegenüber 29% der Männer) in mittleren Positionen verblieben (Übersicht 9a und 9b).

Ähnliche Tendenzen unterschiedlichen beruflichen Aufstiegs zwischen kontinuierlich beschäftigten Männern und Frauen werden auch beim Vergleich der Stellung im Beruf beim Berufseintritt und zum Befragungszeitpunkt nach Altersgruppen deutlich (Übersicht 10). So schafften Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit als Hilfsarbeiterinnen begannen, seltener als Männer den Wechsel in eine Facharbeiterinnenposition (unter 40 Jahre 2% gegenüber 10% bei Männern, über 40 Jahre: 5% gegenüber 23%), aber häufiger in eine einfache Angestelltentätigkeit. Bei älteren (über 40 Jahre) Erwerbstätigen waren somit die Statusdiskrepanzen höher als bei jüngeren.

Ehemalige Facharbeiterinnen waren zum Befragungszeitpunkt häufiger als Männer in einfachen und mittleren Angestelltentätigkeiten zu finden. Männlichen Facharbeitern gelang häufiger als weiblichen der Aufstieg in gehobene oder leitende Angestelltentätigkeiten oder der Übergang in die Selbstständigkeit. Der Berufsstart in einer einfachen oder mittleren Angestelltentätigkeit ermöglichte es Männern häufiger als Frauen, in gehobene oder leitende Angestelltenpositionen zu gelangen. Trotz kontinuierlichen Berufsverlaufs schafften diesen Aufstieg selbst von den über 40jährigen Frauen lediglich 8% aus einfachen

### Übersicht 9 a: Qualifikation und gegenwärtige Stellung im Beruf

Stellung im Beruf deutscher vollzeitbeschäftigter Erwerbstätiger unter 40 Jahre und ohne Unterbrechung im Berufsverlauf nach Berufsausbildung – in %

Höchste abgeschlossene Berufsausbildung	Gegenwärtige Stellung im Beruf																			
	Angelernte, Arbeiter, Hilfs- arbeiter		Fach- arbeiter, Vor- arbeiter		Meister im Arbeiter- verhältnis		Angestellte in ein- facher Stellung		Angestellte in mitt- lerer Stellung		Angestellte in gehobener/ leitender Stellung		Beamte im einfachen/ mittleren Dienst		Beamte im gehobenen/ höheren Dienst		Selbst- ständige		Summe	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Hoch-, Fachhochschule	1	1	/	–	–	–	1	2	8	12	35	24	4	11	40	44	11	6	100	100
Betriebliche Berufsausbildung für Angestelltenberuf	3	4	3	2	–	–	17	38	48	46	16	6	6	3	1	/	5	1	100	100
Betriebliche Berufsausbildung für Arbeiterberuf	13	11	61	41	1	–	4	25	8	11	3	5	5	3	/	–	5	3	100	100
Keine abgeschlossene Berufsausbildung	62	50	12	3	–	–	4	28	4	12	3	3	7	1	–	1	7	2	100	100

Quelle: IAB-Projekt 3/4-322, 1985

### Übersicht 9b: Qualifikation und gegenwärtige Stellung im Beruf

Stellung im Beruf deutscher vollzeitbeschäftigter Erwerbstätiger *über 40 Jahre* und ohne Unterbrechung im Berufsverlauf nach Berufsausbildung – in %

Höchste abgeschlossene Berufsausbildung	Gegenwärtige Stellung im Beruf																			
	Angelernte, Arbeiter, Hilfs- arbeiter		Fach- arbeiter, Vor- arbeiter		Meister im Arbeiter- verhältnis		Angestellte in ein- facher Stellung		Angestellte in mitt- lerer Stellung		Angestellte in gehö- bener/ leitender Stellung		Beamte im einfachen/ mittleren Dienst		Beamte im gehö- bener/ höheren Dienst		Selb- ständige		Summe	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Hoch-, Fachhochschule	–	–	1	–	–	–	–	–	2	3	25	14	2	13	44	55	26	16	100	100
Betriebliche Berufsausbildung für Angestelltenberuf	2	3	3	3	1	–	9	15	29	45	24	13	4	2	5	1	21	18	100	100
Betriebliche Berufsausbildung für Arbeiterberuf	9	(6)	50	(32)	2	(1)	4	(13)	6	(16)	3	(1)	7	(5)	1	(1)	15	(24)	100	100
Keine abgeschlossene Berufsausbildung	48	46	15	3	1	–	5	17	2	8	1	1	2	1	–	1	35	22	100	100

Prozentsätze, die aus einer Basis von weniger als 100 Fällen errechnet wurden, sind in Klammern gesetzt.

Quelle: IAB-Projekt 3/4-322, 1985

### Übersicht 10: Veränderung der Stellung im Beruf

Gegenwärtige Stellung im Beruf vollzeitbeschäftigter Erwerbstätiger unter bzw. über 40 Jahre und ohne Unterbrechung im Berufsverlauf im Vergleich zur beruflichen Stellung zu Beginn der Berufstätigkeit – Veränderung der Stellung im Beruf in %

Gegenwärtige Stellung im Beruf																		
Erste Stellung im Beruf	Angelernter Arbeiter, Hilfs- arbeiter		Fach-, Vorarbeiter		Meister im Arbeiter- verhältnis		Angestellter in einfacher Stellung		Angestellter in mittlerer Stellung		Angestellter in gehö- bener/ leitender Stellung		Beamte im einfachen/ mittleren Dienst		Beamte im gehö- bener/ höheren Dienst		Selb- ständige	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
<i>bis 40 Jahre</i>																		
Hilfsarbeiter	80	88	10	2	/	–	2	6	4	2	1	–	1	/	/		2	2
Facharbeiter	9	11	75	77	1	–	2	8	4	1	2	1	2	–	–	–	5	2
einfacher Angestellter	2	2	–	/	–	–	50	73	24	20	15	4	3	–	1	–	5	1
mittlerer Angestellter	1	–	–	–	–	–	1	1	74	91	16	5	2	1	1	1	5	1
	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
<i>über 40 Jahre</i>																		
Hilfsarbeiter	59	64	23	5	1	–	2	15	3	6	2	4	3	–	1	–	6	6
Facharbeiter	15	14	45	46	3	5	6	14	7	16	6	–	5	–	1	–	12	5
einfacher Angestellter	1	7	3	–	/	–	25	43	25	31	29	8	6	2	/	–	11	9
mittlerer Angestellter	2	–	1	–	–	–	/	–	38	73	38	16	1	7	6	1	14	3
	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Quelle: IAB-Projekt 3/4-322, 1985

bzw. 16% aus mittleren Angestelltentätigkeiten gegenüber 29% bzw. 38% bei den Männern.

Um zu überprüfen, inwieweit diese unterschiedlichen Möglichkeiten des beruflichen Aufstiegs bei Männern und Frauen von der Tätigkeit in Groß- gegenüber Kleinbetrieben abhängen, wurde die Betriebsgröße als Erklärungsmerkmal für die Wirkung interner und externer Arbeitsmärkte in den Mobilitätsvergleich mit einbezogen. Neben den besseren Ausgangspositionen in größeren Betriebseinheiten, in denen Männer überrepräsentiert sind, scheinen auch unabhängig von – zumindest aggregierten – Betriebsgrößenklassen die Aufstiegsmöglichkeiten für Männer größer als für Frauen zu sein (Übersicht 11). So gelang z. B. 49% der Männer und 23% der Frauen mit einem Berufs-

start in einfachen Angestelltenpositionen in Betrieben mit über 100 Beschäftigten der innerbetriebliche Aufstieg beim ersten Arbeitgeber innerhalb der Angestelltenberufe. Bei Betrieben unter 100 Beschäftigten lagen die Vergleichswerte bei 30% bzw. 12%. Segmentationsansätze, die von besseren Aufstiegsmöglichkeiten in Großbetrieben über interne Arbeitsmärkte ausgehen, haben Erklärungswert für die unterschiedlichen Mobilitätsvorgänge bei Männern und Frauen aufgrund der Unterrepräsentanz von Frauen in größeren Betriebseinheiten. Unabhängig von der Betriebsgröße wirken aber auch trotz kontinuierlichen Berufsverlaufs, vergleichbaren Ausbildungsniveaus und beruflicher Eingangsposition Mechanismen, die die Statusveränderungen von Frauen begrenzen (Becker 1989, Löwenbein

### Übersicht 11: Stellung im Beruf nach Betriebsgröße

Vollzeitbeschäftigte Männer und Frauen ohne Unterbrechung im Berufsverlauf, die noch beim ersten Arbeitgeber beschäftigt sind nach erster und gegenwärtiger Stellung im Beruf und Betriebsgröße – in %

Erste Stellung im Beruf	Bis unter 100 Beschäftigte													
	gegenwärtige Stellung im Beruf													
	Hilfsarbeiter		Facharbeiter		einfache Angestellte		sonstige Angestellte		Beamte		Selbständige		Mithelfende Familienangehörige	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Hilfsarbeiter	85	96	11	–	–	1	–	3	4	–	–	–	–	–
Facharbeiter	–	–	95	95	/	5	2	–	2	–	1	–	–	–
einfache Angestellte	–	1	–	–	68	84	30	12	2	3	–	–	–	–
übrige Angestellte	–	–	–	–	1	–	95	96	4	4	/	–	–	–
Erste Stellung im Beruf	100 und mehr Beschäftigte													
	gegenwärtige Stellung im Beruf													
	Hilfsarbeiter		Facharbeiter		einfache Angestellte		sonstige Angestellte		Beamte		Selbständige		Mithelfende Familienangehörige	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Hilfsarbeiter	84	99	9	1	–	–	3	–	4	–	–	–	–	–
Facharbeiter	/	–	93	94	–	6	5	–	2	–	–	–	–	–
einfache Angestellte	–	–	2	–	40	76	49	23	9	1	–	–	–	–
übrige Angestellte	–	–	–	–	/	–	98	98	2	2	–	–	–	–

Quelle: IAB-Projekt 3/4-322, 1985

1989). Geht man von Effizienzüberlegungen der Arbeitgeber zur Nutzung der im Betrieb erlangten Qualifikation aus (Mincer 1974), so lassen die vorliegenden Ergebnisse darauf schließen, daß die Berufserfahrung von Frauen in geringerem Maße genutzt werden kann und dem innerbetrieblichen „training on the Job“ für Männer und Frauen unterschiedliche Bedeutung zukommt.

#### 3.2.2 Einkommen

Bestätigt werden die Aussagen der unterschiedlichen Mobilitätsgänge von Männern und Frauen durch Einkommensvergleiche (Übersicht 12-13). Mit jeweils gleichem Ausbildungsniveau waren bei unter 40jährigen vollzeitbeschäftigten Erwerbstätigen mit kontinuierlichem Berufsverlauf 1985 Männer im Vergleich zu Frauen bei folgenden Gruppen überrepräsentiert:

- mit schulischer Berufsausbildung bzw. Hoch- oder Fachhochschulausbildung und einem Bruttomonatseinkommen über 3000,- DM,
- mit betrieblicher Ausbildung für einen Angestelltenberuf und einem Monatseinkommen über 2500,- DM,
- mit betrieblicher Ausbildung für einen Arbeiterberuf und einem Monatseinkommen über 2000,- DM und
- ohne Berufsausbildung und einem Monatseinkommen über 2000,- DM.

Eine ähnliche Tendenz zeigen die Ergebnisse zur Stellung im Beruf zum Befragungszeitpunkt 1985. Ab 2500,- DM Bruttomonatseinkommen sind Hilfsarbeiterinnen, Facharbeiterinnen und weibliche einfache Angestellte und ab 3000,- DM weibliche mittlere Angestellte unter 40 Jahren mit kontinuierlichem Berufsverlauf gegenüber ihren männlichen Kollegen unterrepräsentiert. Mit Ausnahme der gehobenen bzw. leitenden Angestellten liegt bei den über 40jährigen abhängig Erwerbstätigen das Einkommensniveau höher als bei den Jüngeren.

Die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen haben sich – bei Vollzeitbeschäftigung und kontinuierlichem Berufsverlauf – außer bei Hochschulabsolventen im Altersvergleich nicht verringert. Bei Erwerbstätigen mit betrieblicher Ausbildung für einen Arbeiterberuf bzw. bei denen ohne Berufsausbildung waren die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen bei Älteren eher noch höher als bei Jüngeren. Ähnlich fallen die Ergebnisse auch nach der Stellung im Beruf aus. Zwischen den unter 40jährigen vollzeit- und kontinuierlich beschäftigten männlichen und weiblichen Hilfsarbeiterinnen waren Niveauunterschiede von 30 Prozentpunkten vorzufinden. Bei den über 40jährigen Hilfsarbeitern und Hilfsarbeiterinnen war diese Differenz mit 39 Prozentpunkten noch größer. Eine ähnliche Tendenz kann auch bei Facharbeiterinnen und einfachen Angestellten sowie in höheren Einkommensgruppen bei den mittleren bzw. gehobenen und leitenden Angestellten festgestellt werden.

Aus diesem Altersvergleich können zwar die künftigen Möglichkeiten von Frauen nicht abgeleitet werden. Er zeigt aber für die letzten Jahre, daß kontinuierliche Berufstätigkeit nicht dazu führte, daß

- Frauen ohne Unterbrechung der Berufstätigkeit einen Karriereverlauf wie Männer realisierten und
- die Niveauunterschiede zu den Männern bei der Stellung im Beruf und beim Einkommen ausgeglichen bzw. aufgehoben werden, und dies selbst dann nicht, wenn - aufgrund des Alters – das familienbedingte Unterbrechungsrisiko entfällt.

Zunehmende Bildungsbeteiligung und verändertes Erwerbsverhalten von Frauen bewirkten zwar eine Niveauerhöhung der beruflichen Stellung. Durch die damit verbundenen höheren Humankapitalinvestitionen vor und während der Berufstätigkeit in Form von längerer Berufserfahrung konnte die Diskrepanz bei den beruflichen Chancen im Zeitverlauf zwischen Männern und Frauen nicht aufgehoben werden (Handl 1986, S. 125 ff.).

### Übersicht 12: Qualifikation und monatliches Bruttoeinkommen

Monatliches Bruttoeinkommen von kontinuierlich und vollzeitbeschäftigten männlichen und weiblichen Erwerbstätigen nach Altersgruppen (bis unter 40 Jahre und 40 Jahre und älter) und höchstem beruflichem Abschluß – in %

	Monatliches Bruttoeinkommen bei unter 40jährigen Erwerbstätigen												
Höchster beruflicher Abschluß	– 2000 DM		2000 – 2500 DM		2500 – 3000 DM		3000 – 4000 DM		mehr als 4000 DM		nicht bekannt	Summe m/w	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m		w
Hochschule, Fachhochschule	5	13	8	14	11	14	29	38	38	17	9	5	100
Betriebliche Ausbildung für Angestelltenberufe	16	45	20	29	23	12	21	7	13	2	6	5	100
Betriebliche Ausbildung für Arbeiterberufe	22	64	25	12	25	12	16	5	7	2	5	5	100
Schulische Ausbildung	23	31	34	35	21	23	12	5	5	1	5	5	100
Keine	40	59	17	22	21	8	11	5	8	2	3	4	100
	Monatliches Bruttoeinkommen bei über 40jährigen Erwerbstätigen												
Höchster beruflicher Abschluß	– 2000 DM		2000 – 2500 DM		2500 – 3000 DM		3000 – 4000 DM		mehr als 4000 DM		nicht bekannt	Summe m/w	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m		w
Hochschule, Fachhochschule	3	4	/	2	2	–	17	31	66	54	11	9	100
Betriebliche Ausbildung für Angestelltenberufe	4	21	10	24	16	26	29	17	32	6	9	6	100
Betriebliche Ausbildung für Arbeiterberufe	8	21	18	35	31	17	25	12	12	8	6	8	100
Schulische Ausbildung	10	17	13	28	23	17	23	23	21	11	10	4	100
Keine	24	42	22	24	22	14	18	8	9	4	5	8	100

Quelle: IAB-Projekt 3/4-322, 1985

### Übersicht 13: Stellung im Beruf und monatliches Bruttoeinkommen

Verteilung der vollbeschäftigten Männer und Frauen (bis unter 40 Jahre und 40 Jahre und älter) ohne Unterbrechung im Berufsverlauf nach monatlichem Bruttoeinkommen (1985) und Stellung im Beruf – in %

Monatliches Bruttoeinkommen bei unter 40jährigen Erwerbstätigen													
Stellung im Beruf	– 2000 DM		2000 – 2500 DM		2500 – 3000 DM		3000 – 4000 DM		mehr als 4000 DM		nicht bekannt		Summe m/w
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	
Hilfsarbeiter	41	71	20	17	22	7	11	2	2	–	4	3	100
Facharbeiter	25	57	24	14	26	18	18	5	3	1	4	5	100
einfache Angestellte	31	60	32	27	22	7	8	3	3	1	4	2	100
mittlere Angestellte	14	34	21	31	27	18	25	9	8	2	5	6	100
gehobene/höhere Angestellte	4	18	4	25	9	14	28	27	47	10	8	6	100
Beamte	8	18	26	26	25	11	22	27	13	10	6	8	100
Selbständige	11	20	8	7	7	7	12	20	43	28	19	18	100
Monatliches Bruttoeinkommen bei über 40jährigen Erwerbstätigen													
Stellung im Beruf	– 2000 DM		2000 – 2500 DM		2500 – 3000 DM		3000 – 4000 DM		mehr als 4000 DM		nicht bekannt		Summe m/w
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	
Hilfsarbeiter	23	62	25	25	27	9	18	1	2	–	5	3	100
Facharbeiter	11	47	21	29	32	8	26	13	6	3	4	–	100
einfache Angestellte	7	33	24	48	35	16	14	2	9	–	11	1	100
mittlere Angestellte	4	16	12	16	24	23	38	32	19	8	3	5	100
gehobene/höhere Angestellte	3	4	1	9	3	19	23	11	58	25	12	32	100
Beamte	2	8	12	13	27	15	19	19	35	32	5	13	100
Selbständige	11	26	6	7	11	9	12	15	41	34	19	9	100

Quelle: IAB-Projekt 3/4-322, 1985

#### 4 Resümee

Die berufliche Integration von Frauen hat sich durch höhere Bildungs- und zunehmende Erwerbsbeteiligung seit den 60er Jahren verbessert. Weiterhin besteht jedoch die berufliche Segregation zwischen Männern und Frauen fort. Auch die jüngeren Alterskohorten weisen noch Unterschiede in der Berufsausbildung, im Berufseinstieg, im Einkommen und der Stellung im Beruf auf. So wird auf allen Qualifikationsstufen und in allen Lebensphasen ein hohes Maß an geschlechtsspezifischer beruflicher Segregation deutlich. Traditionelle Defizittheorien, die von der geringeren Nutzung von Humankapital ausgehen, können diese Befunde nicht hinreichend erklären. Die vorgestellten Ergebnisse zeigen vielmehr, daß isolierte „modelltheoretische“ Betrachtungen von Segregations- oder Berufsverlaufsprozessen bestenfalls Teilaspekte in bestimmten Berufs- und Lebensphasen erklären können. Dies gilt vor allem für Lebenslaufereignisse, wie z. B. Ausbildung oder Berufseintritt, die wichtige Weichenstellungen für die weitere Berufstätigkeit sind.

Nach wie vor nehmen Männer und Frauen unterschiedliche Berufsausbildungen auf, wobei empirische Ergebnisse darauf hinweisen, daß je nach Geschlecht andere Ausbildungsstellenmärkte existieren. Junge Frauen waren in der Vergangenheit stärker darauf angewiesen, sich angebotsorientiert zu verhalten. Unter den von jungen Frauen am häufigsten besetzten Ausbildungsberufen sind jene zu finden, in denen die Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen überproportional hoch ist. Hinweise darauf geben u. a. die größeren Schwierigkeiten bei der Lehrstellensuche und die starke Konzentration auf Ausbildungsberufe, bei denen ein Überangebot an Ausbildungsplätzen besteht. Dies spiegelt sich auch in der größeren Diskrepanz zwischen Berufswunsch und Berufsrealität bei Frauen und einer geringeren beruflichen Zufriedenheit als bei Männern wider.

Auf der anderen Seite haben weiterhin sozialisationsbedingte Verhaltensweisen und gesellschaftliche Erwartungen, die sich u. a. in den unterschiedlichen beruflichen Wertorientierungen von Schülerinnen und Schülern sowie deren Eltern widerspiegeln, Einfluß auf die Berufswahl. Die stärkere „soziale Orientierung“ oder die Orientierung auf Tätigkeiten, die auch im Haushalt ausgeübt werden, lassen sich mit diesen traditionell frauentypischen Ausbildungsberufen und z. T. auch in den von Frauen neu erschlossenen ehemaligen Männerberufen besser vereinbaren und erleichtern es Frauen, sich entsprechend der gesellschaftlich erwarteten Rollenverteilung in Familie und Beruf zu verhalten. In der Berufswahl von jungen Frauen werden somit die tatsächlichen beruflichen Möglichkeiten sowie die traditionellen Muster geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung antizipiert.

Die Folge waren in den 80er Jahren geringere Möglichkeiten beruflichen Weiterkommens in typisch „weiblichen“ Ausbildungsberufen bzw. -betrieben und deutliche Einkommensunterschiede unmittelbar nach Abschluß einer betrieblichen Berufsausbildung mit einem um ein Viertel höheren Verdienst junger Männer im Vergleich zu Frauen. Zu Beginn der Berufstätigkeit sind diese Einkommensdifferenzen vor allem auf die unterschiedlichen Ausbildungsberufe – also die horizontale Segregation – zurückzuführen. Aber bereits nach den ersten Berufsjahren verstärken sich geschlechtsspezifische Einkommensdiskrepanzen auch bei gleicher Berufsausbildung und im gleichen Beruf. Neben den Effekten horizontaler Segregation kommt es zu Verdienstunterschieden durch unmittelbare vertikale

Segregation. Hier wirken Mechanismen, die unabhängig vom Ausbildungsberuf durch das Strukturmerkmal „Geschlecht“ ausgelöst werden.

Auch eine – gemessen am Weiterbildungsverhalten – ähnlich hohe berufliche Motivation bei jungen Männern und Frauen zu Beginn der Berufstätigkeit und kontinuierliche Berufsverläufe führen nicht dazu, daß sich die unterschiedliche berufliche Situation im weiteren Berufsverlauf angleicht. So bestehen z. B. bei 23- bis 24jährigen Männern und Frauen, also in einem Alter, in dem in der Regel noch keine Unterbrechungen aus familialen Gründen stattfinden, die unterschiedlichen Möglichkeiten des beruflichen Aufstiegs – gemessen am Einkommen und an der Stellung im Beruf – fort. Aber auch selbst zu einem Zeitpunkt, zu dem keine „freiwilligen“ Berufsunterbrechungen mehr zu erwarten sind, war bei kontinuierlich vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern in der Vergangenheit sogar eine Verstärkung der Einkommensdiskrepanzen bzw. der Unterschiede bei der Stellung im Beruf im Zeitverlauf festzustellen.

Erklärungen, die von unterschiedlichen Ausbildungsstellen- und Arbeitsmärkten für junge Männer und Frauen ausgehen und dies mit einer tätigkeitsspezifischen Eignung von Frauen und entsprechender betriebswirtschaftlicher Nutzung des „typisch weiblichen Arbeitsvermögens“ begründen, erwiesen sich als im Zeitverlauf austauschbar, häufig undifferenziert aus tradierten Sozialisationsmustern abgeleitet und zumindest aus der Sicht von Frauen nicht zutreffend. So haben sich gerade in letzter Zeit ehemalige Männerberufe zu Misch- oder mittlerweilen überwiegend mit Frauen besetzten Berufen entwickelt. Auch stellte sich das Geschlechterverhältnis für einzelne Berufe in Ost und West unterschiedlich dar. Vielmehr besteht ein Zusammenhang zwischen der gesellschaftlichen Rollenverteilung und den berufsspezifischen Möglichkeiten, familiäre Pflichten – zumindest zum Teil – mit der Berufstätigkeit zu verbinden.

Unbestritten spielen Sozialisationseinflüsse und Alltagserfahrungen für das Berufswahlverhalten Jugendlicher und die Einstellung von Eltern eine nicht zu unterschätzende Rolle. Neben den geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Wünschen und Erwartungen mit stärkerer Ausrichtung auf soziale Orientierungen bei jungen Frauen und Aufstiegsorientierung bei jungen Männern bekommt aber für Frauen eine längerfristige – und worauf deren gestiegene Bildungsbeteiligung hinweist – anspruchsvollere Berufstätigkeit zunehmend Bedeutung. Durch die Struktur der unterschiedlichen Ausbildungsstellenmärkte kommt es aber auch gegenwärtig immer noch bereits bei Berufseintritt zu Weichenstellungen im Hinblick auf Einkommen bzw. beruflichen Aufstieg, die über humankapitaltheoretische Erklärungsansätze allein nicht mehr begründbar sind.

Die geschlechtsspezifisch unterschiedliche Berufsausbildung und Berufseinmündung sowie das tatsächliche oder antizipierte Verhalten entsprechend der traditionellen Arbeitsteilung in Familie und Beruf führten in der Vergangenheit dazu, daß sich auch bei kontinuierlicher Vollzeitbeschäftigung der weitere Berufsverlauf der Frauen von dem der Männer unterscheidet. So ist das „on the Job“ erworbene Humankapital für die berufliche Karriere von Frauen weniger verwertbar als für Männer. Daran hat nach den vorliegenden Ergebnissen auch die zunehmende Angleichung der Berufsverläufe von Frauen an die „männliche Normalbiographie“ und die bessere Planbarkeit von Unterbrechungen kaum etwas geändert – die Diskrepanzen zwi-

sehen Männer und Frauen im Hinblick auf Einkommen und Stellung im Beruf verstärkten sich bei älteren Erwerbstätigen noch.

Betriebswirtschaftliche Effizienzüberlegungen sowie Ableitungen eines sozialisationsabhängigen oder biologisch bedingten „Berufswahlverhaltens“ von Männern und Frauen reichen nicht aus, die unterschiedlichen Gratifikationen und beruflichen Möglichkeiten zu erklären. Dies wurde sowohl an der Verbleibsdauer im Betrieb, an den geschlechtsspezifisch deutlich unterschiedlichen Verdiensten im selben Beruf, insbesondere bei geringeren Qualifikationsanforderungen, sowie der Diskrepanz zwischen Berufswunsch und Berufsrealität deutlich.

Insgesamt haben veränderte individuelle Voraussetzungen und Verhaltensdispositionen sowie der Strukturwandel der Wirtschaft in den letzten Jahren dazu geführt, Frauen stärker ins Berufsleben zu integrieren. Die unterschiedlichen beruflichen Karriereverläufe zwischen Männern und Frauen wurden dadurch aber nicht aufgehoben. Trotz der zunehmend geringeren Bedeutung der traditionell Frauen zugeschriebenen „Defizite“ hinsichtlich ihres effizienten Einsatzes am Arbeitsmarkt, blieb die berufliche Segregation zwischen Männern und Frauen im alten Bundesgebiet, aber auch in den meisten OECD-Ländern und überwiegend auch in den RGW-Ländern stabil. Seit 1970 war in diesen Ländern bei zunehmender Erwerbsbeteiligung und höherer Qualifikation der Frauen in jüngeren Alterskohorten kaum eine Auflösung der geschlechtsspezifischen Trennung des „männlichen“ und „weiblichen“ Arbeitsmarktes zu beobachten (Maier 1990, S. 54 ff.).

Dabei zeigen auch Untersuchungen in anderen Industrieländern, daß sich geschlechtsspezifisch unterschiedliche Arbeitsmärkte nicht allein über horizontale berufliche Segregation bilden, sondern auch innerhalb der Berufsbe-  
reiche vorzufinden sind. So ergeben Studien für die USA geringere Bezahlung und vertikale berufliche Mobilität auch in nicht traditionellen Beschäftigungsfeldern für Frauen im Vergleich zu Männern (Glass 1990, S. 779 ff.).

Andererseits zeigen Ländervergleiche größere Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen in den USA und Kanada gegenüber skandinavischen Ländern, in denen insgesamt eine geringere berufliche Segregation – gemessen an Dissimilaritätsindizes – vorherrscht (Rosenfeld, Kalleberg 1990, S. 69 ff.).

Der Trend zur Herausbildung geschlechtsspezifisch unterschiedlicher Arbeitsmärkte läßt vielmehr darauf schließen, daß Mechanismen wirken, die – unabhängig vom Humkapitalüberlegungen und der individuellen Anpassung an die erwartete Rollenverteilung – institutionelle und strukturelle Bedingungen für unterschiedliche berufliche Möglichkeiten bei Männern und Frauen schaffen.

## Literatur:

- Arrow, Kenneth (1973): Higher Education as a Filter. In: *Journal of Public Economics*, N. 2
- Beck-Gernsheim, Elisabeth (1976): *Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt*. Frankfurt a. M.
- Becker, Rolf (1991): *Karrieremuster von Frauen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst*. In: *Vom Regen in die Traufe: Frauen zwischen Beruf und Familie*. Frankfurt/M., New York
- Becker-Schmidt, Regina (1987): *Die doppelte Vergesellschaftung – die doppelte Unterdrückung: Besonderheiten der Frauenforschung in den Sozialwissenschaften*. In: *Unterkircher/Wagner Die andere Hälfte der Gesellschaft*. Wien
- Beicht, Ursula/Wiederhold, Susanne (1986): *Entwicklung der Ausbildungsvergütung von 1976 bis 1984*. In: *Berichte zur beruflichen Bildung*, Bundesinstitut für Berufsbildung, Heft 82
- Beller, Andrea (1984): *Trends in Occupational Segregation by Sex and Race, 1960-1981*. In: *Barbara Reskin Sex-Segregation in the Work Place*. Washington
- Bettio, Francesca (1988): *The Sexual Division of Labour, The Italian Case*, Oxford
- Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.), (1990): *Berufsbildungsbericht 1990*. Bonn
- Bundesanstalt für Arbeit (1990): *Berufsberatung 1988/89. Ergebnisse der Berufsberatungstatistik*. Nürnberg
- Blau, Francine (1984): *Occupational Segregation and Labor Market Discrimination*. In: *Barbara Reskin Sex Segregation in the Work Place*. Washington
- Blau, Peter/Duncan, Otis (1967): *The American Occupational Structure*. New York
- Biosseld, Hans-Peter (1987): *Berufseinstieg und Segregationsprozeß*. In: *Bildung und Beschäftigung. Soziale Welt, Sonderband 5*. Göttingen
- Biosseld, Hans-Peter/Mayer, Karl-Ulrich (1988): *Arbeitsmarktsegmentation in der Bundesrepublik Deutschland*. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Jg. 40
- Biosseld, Hans-Peter (1989): *Kohortendifferenzierung und Karriereprozeß*. Frankfurt a. M.
- Brinkmann, Christian/Engelbrech Gerhard (1991): *Erwerbswünsche und Erwerbsbeteiligung von Frauen*. In: *G. Wagner, B. v. Rosenblatt, D. Blaschke (Hrsg.): An der Schwelle zur sozialen Marktwirtschaft. BeitrAB 143*
- Bulow, Jeremy/Summers, Lawrence (1986): *A Theory of Dual Labor Markets with Applications to Industrial Policy, Discrimination and Keynesian Unemployment*. In: *Journal of Labor Economics*, Nr. 4
- Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (1991): *Was Lehrlinge verdienen*. In: *Lernfeld Betrieb*, Heft 28, 2
- Chaberny, Annelore (1982): *Lassen sich Jugendliche von Modeberufen blenden? Materialien aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MatAB)*, Heft 7
- Chaberny, Annelore (1990): *Ausbildungsberufe auf dem Prüfstand*. In: *MatAB*, Heft 4
- Chaberny, Annelore/Parmentier, Klaus/Schnur, Peter (1991): *Beschäftigungsaussichten und berufliche Anforderungen in anerkannten Ausbildungsberufen – Ergebnisse einer Befragung betrieblicher Experten*, BeitrAB 146
- Deutscher Bundestag, Anlage zur Drucksache 11/7820, Anhangband zum Schlußbericht der Enquete-Kommission „Zukünftige Bildungspolitik – Bildung 2000, 5. 9. 1990
- Engelbrech, Gerhard/Kraft, Hermine (1983): *Besonderheiten bei der Ausbildungs- und Berufswahl weiblicher Jugendlicher*. In: *MittAB 1*

- Engelbrech, Gerhard (1987a): Erwerbsverhalten und Berufsverlauf von Frauen: Ergebnisse neuerer Untersuchungen im Überblick. In: MittAB 2
- Engelbrech, Gerhard/Warnhagen, Ingeborg (1987): Frauen in Teilzeitarbeit. In: MatAB 5
- Engelbrech, Gerhard (1989): Erfahrungen von Frauen an der „dritten Schwelle“. In: MittAB 1
- England, Paula/Farkas, George (1986): Housholds, Employment and Gender: A Social, Economic, and Demographie View. New York
- Gersdorf, Marianne (1990): Mädchen in „Männerberufen“ – Ein aktueller statistischer Überblick. In: Institut Frau und Gesellschaft (Hrsg), Frauenforschung. Doppelheft, Nr. 1+2
- Glass, Jennifer (1990): The Impact of Occupational Segregation on Working Conditions. In: Social Forces, Volume 68, Number 3
- Gottschall, Karin/Jacobsen, Heike/Schütte, Ilse (1989): Weibliche Angestellte im Zentrum betrieblicher Innovation. In: Schriftenreihe des BMJFFG, Nr. 240
- Gottschall, Karin (1989): Frauenerwerbstätigkeit und Tertiarisierung. Zur Erosion und Rekonstruktion geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung in der Dienstleistungsgesellschaft. In: SAMF, Arbeitsmarkt und Frauenerwerbsarbeit. Paderborn, Arbeitspapier 1989-16
- Gunderson, Morley (1989): Male-Female Wage Differentials and Policy Responses. In: Journal of Economic Literature, Volume XXVII, Number 1
- Handl, Johann (1986): Führt die Angleichung der Bildungschancen zum Abbau geschlechtsspezifischer Segregation? In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 15, Heft 2
- Hofbauer, Hans/Nagel, Elisabeth (1987): Mobilität nach Abschluß der betrieblichen Berufsausbildung. In: MittAB 1
- Huinink, Johannes (1987): Materialien aus der Bildungsforschung Nr. 30. Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, Berlin
- ILO (International Labour Office) (1986): Yearbook of Labour Statistics, Genf
- Institut der deutschen Wirtschaft (1990): Informationsdienst, Heft 43
- Information für die Beratungs- und Vermittlungsdienste, Nr. 18, Nürnberg, 2. Mai 1990
- Jacobs, Jerry (1989a): Long-Term Trends in Occupational Segregation by Sex. In: American Journal of Sociology, Volume 95, Number 1
- Jacobs, Jerry (1989b): Revolving Doors – Sex Segregation and Women's Careers. Stanford/California
- Knapp, Gudrun-Axeli (1987): Arbeitsteilung und Sozialisation: Konstellation von Arbeitsvermögen und Arbeitskraft im Lebenszusammenhang von Frauen. In: Beer, Klasse - Geschlecht, Feministische Gesellschaftsanalyse und Wissenschaftskritik. Bielefeld
- Kraft, Hermine (1985): Mädchen in Männerberufen. In: MatAB 3
- Kreckel, Reinhard (1983): Soziale Ungleichheit und Arbeitsmarktsegmentierung. In: Soziale Welt, Sonderband 2
- Krüger, Helga (1986): Die Segmentierung des Berufsbildungssystems – eine bildungspolitische Barriere für Marktpositionen weiblicher Arbeitskräfte. In: Materialien des Deutschen Jugendinstituts, Berufsverläufe von Frauen, München
- Krüger, Helga (1989): Geschlecht als Strukturkategorie im Bildungssystem: Alte und neue Konturen geschlechtsspezifischer Diskriminierung. In: SAMF, Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung, Arbeitsmarkt und Frauenerwerbsarbeit. Paderborn, Arbeitspapier 19
- Lappe, Lothar (1986): Frauenarbeit und Frauenarbeitslosigkeit. In: SAMF-Arbeitspapier, Nr. 2, Paderborn
- Löwenbein, Oded/Hujer, Reinhard (1991): Einkommensverläufe von Frauen unter besonderer Berücksichtigung betrieblicher Seniorität. In: Vom Regen in die Traufe: Frauen zwischen Beruf und Familie. Frankfurt/M., New York
- Maier, Friederike (1990): Arbeitsmarktsegregation und patriarchale Gesellschaftsstruktur – Thesen zu einem gesellschaftssystem-übergreifenden Zusammenhang. In: SAMF, Arbeitsmarkt und Frauenerwerbsarbeit, Arbeitspapier 1990-1. Paderborn
- Mayer, Karl-Ulrich (1991): Berufliche Mobilität von Frauen in der Bundesrepublik Deutschland. In: Vom Regen in die Traufe: Frauen zwischen Beruf und Familie. Frankfurt/M., New York
- Mincer, Jacob (1974): Education Experience und Earnings. New York
- Ostner, Ilona (1983): Kapitalismus, Patriarchat und die Konstruktion der Besonderheit „Frau“. In: Kreckel (Hrsg), Soziale Ungleichheiten. Göttingen
- Ostner, Ilona (1990): Das Konzept des weiblichen Arbeitsvermögens. In: SAMF, Erklärungsansätze zur geschlechtsspezifischen Strukturierung des Arbeitsmarktes, SAMF-Arbeitspapier 1990-1
- Pfau-Effinger, Birgit (1990): Geschlechtsspezifische Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt. Grenzen segmentationstheoretischer Überlegungen. SAMF-Arbeitspapier, 1990-1
- Polaschek, Solomon (1978): Sex Differences in College Major. In: Industrial and Labor Relations Review, 31
- Rabe-Kleberg, Ursula (1987): Frauenberufe – Zur Segmentierung der Berufswelt, Bielefeld
- Reskin, Barbara (1984): Sex Segregation in the Work Place. Washington
- Rosenbaum, James (1979): Tournament Mobility: Career Patterns in a Corporation. In: Administrative Science Quarterly, Vol. 24
- Rosenfeld, Rachel/Kalleberg, Arne (1990): A Cross-national Comparison of the Gender Gap Income. In: American Journal of Sociology, Volume 96, Number 1, Chicago
- Saterdag, Hermann/Stegmann, Heinz (1980): Jugendliche beim Übergang vom Bildungs- in das Beschäftigungssystem. BeitrAB 41
- Sengenberger, Werner (1978): Die gegenwärtige Arbeitslosigkeit – auch ein Strukturproblem des Arbeitsmarktes. Frankfurt
- Sengenberger, Werner (1979): Zur Dynamik der Arbeitsmarktsegmentierung. In: Ch. Brinkmann, J. Kühl, R. Schultz-Wild, W. Sengenberger (Hrsg), Arbeitsmarktsegmentation – Theorie und Therapie im Lichte empirischer Befunde. BeitrAB 33
- Sommer, Manfred (1989): Der Übergang von einer betrieblichen Ausbildung in die Erwerbstätigkeit, Berufliche Bildung im Kreis Herford. Bielefeld
- Sörensen, Elaine (1986): Implementing Comparable Worth: A Survey of Recent Job Evaluation Studies. American Economic Review, 76
- Sörensen, Elaine (1987): The Wage Effects of Occupational Sex Composition: A Review and New Findings. New Brunswick
- Sörensen, Aage (1977): The Structure of Inequality and the Process of Attainment. In: American Sociological Review, Vol. 42
- Spence, Michael (1981): Signaling, Screening and Information. In: Studies in Labor Markets, Chicago
- Statistisches Bundesamt (1989): Fachserie 16, 2.1 und 2.2. Wiesbaden

Stegmann, Heinz/Kraft, Hermine (1980): Jugendliche an der Schwelle von der Berufsausbildung in die Erwerbstätigkeit: Methoden und erste Ergebnisse der Wiederholungserhebung Ende 1980. In: MittAB 1

Stegmann, Heinz/Kraft, Hermine (1983): Vom Ausbildungs- zum Arbeitsvertrag. In: MittAB 3

Stegmann, Heinz/Kraft, Hermine (1987): Ausbildungs- und Berufswege von 23- bis 24jährigen. Methode und ausgewählte Ergebnisse der Wiederholungserhebung Ende 1985. In: MittAB 2

Thurow, Lester (1978): Die Arbeitskräfteschlange und das Modell des Arbeitsplatzwettbewerbs. In: Sengenberger (Hrsg.), Der gesplittete Arbeitsmarkt. Frankfurt a. M.

Treimann, Donald/Hartmann, Heide (1981): Women, Work and Wages: Equal Pay for Jobs of Equal Value. Washington

Westhoff, Gisela (1990): Die Ausbildungsbeteiligung von jungen Frauen im dualen System. In: Margit Frackmann, Ein Schritt vorwärts . . . , Frauen in Ausbildung und Beruf. Hamburg



**Durchschnittlicher Bruttomonatsverdienst 1980 und 1984 von vollzeitbeschäftigten Männern und Frauen mit Abschluß einer betrieblichen Ausbildung im Jahre 1979 und Verbleib im Ausbildungsberuf bzw. -betrieb in den häufigst besetzten Berufen**

Männer- Frauen- Misch- berufe	Ausbildungsberufe in der Rangfolge der Höhe des Bruttoeinkommens			Insgesamt Bruttomonats- einkommen in DM		davon							
						im Ausbildungsberuf verblieben				im Ausbildungsbetrieb verblieben			
						Anteil in %		Bruttomonats- einkommen in DM		Anteil in %		Bruttomonats- einkommen in DM	
				1980	1984	1980	1984	1980	1984	1980	1984	1980	1984
M	071	Berg- und Maschinenmann	Männer	2 673,-	3 383,-	67	59	2 837,-	3 493,-	48	43	2 844,-	3 565,-
M	141	Chemiefacharbeiter(in)	Männer	2 591,-	3 435,-	74	63	2 667,-	3 567,-	76	69	2 643,-	3 575,-
M	632	Meß- und Regelmechaniker(in)	Männer Frauen	2 585,- (2 059,-)	3 468,- (2 968,-)	75 -	66 -	2 593,- -	3 502,- -	73 -	65 -	2 593,- -	3 471,- -
M + F	303	Zahntechniker(in)	Männer Frauen	2 582,- 2 462,-	3 652,- 3 148,-	97 96	92 91	2 590,- 2 480,-	3 701,- 3 192,-	52 50	28 30	2 394,- 2 379,-	3 455,- 3 093,-
M	482	Isolierer(in), Abdichter(in)	Männer	2 571,-	3 241,-	79	62	(2 612,-)	(3 427,-)	74	53	(2 551,-)	(3 339,-)
M	549	Automateneinrichter(in)	Männer	2 564,-	3 226,-	68	57	(2 558,-)	(3 186,-)	71	63	(2 587,-)	(3 246,-)
M	263	Rohrschlosser(in)	Männer	2 523,-	3 294,-	53	43	(2 586,-)	(3 421,-)	67	56	(2 625,-)	(3 433,-)
M	241	Schmelzschweißer	Männer	2 484,-	3 169,-	70	63	(2 559,-)	(3 269,-)	64	48	(2 564,-)	(3 355,-)
M	442	Beton- und Stahlbetonbauer	Männer	2 468,-	3 112,-	68	49	2 535,-	3 300,-	58	39	2 414,-	3 258,-
M	222	Universalfräser(in), Fräser(in)	Männer	2 467,-	3 118,-	71	52	2 502,-	3 226,-	70	57	2 514,-	3 226,-
M	274	Betriebsschlosser(in)	Männer	2 454,-	3 133,-	57	44	2 436,-	3 191,-	65	52	2 469,-	3 241,-
M	462	Straßenbauer	Männer	2 446,-	3 098,-	57	38	(2 374,-)	(3 208,-)	68	40	(2 409,-)	(3 198,-)
M	714	Berufskraftfahrer(in)	Männer	2 444,-	2 983,-	65	68	2 555,-	2 919,-	13	13	(1 808,-)	(2 295,-)
M + F	694	Versicherungskaufmann(-kauffrau)	Männer Frauen	2 442,- 2 325,-	3 491,- 3 157,-	87 81	82 73	2 459,- 2 359,-	3 517,- 3 250,-	62 70	46 57	2 426,- 2 349,-	3 494,- 3 246,-
M	201	Former	Männer	2 430,-	3 091,-	73	51	2 503,-	(3 368,-)	71	55	2 490,-	(3 333,-)
M	191	Eisen-, Metallherzeuger, Schmelzer	Männer	2 425,-	3 056,-	63	44	(2 467,-)	(3 191,-)	86	78	(2 467,-)	(3 101,-)
M	221	Dreher(in) (Eisen und Metall)	Männer	2 424,-	3 112,-	68	51	2 429,-	3 178,-	65	49	2 472,-	3 213,-
M	804	Schornsteinfeger(in)	Männer	2 409,-	3 058,-	96	93	2 420,-	3 077,-	42	32	(2 321,-)	(3 092,-)
M	273	Maschinenschlosser(in)	Männer	2 392,-	3 122,-	57	42	2 398,-	3 160,-	63	44	2 408,-	3 186,-
M	062	Forstwirt(in)	Männer	2 376,-	2 898,-	85	80	2 481,-	3 016,-	77	60	2 324,-	3 012,-
M	252	Behälterbauer, Kupferschmiede	Männer	2 368,-	3 205,-	68	46	(2 390,-)	(3 278,-)	65	47	(2 421,-)	(3 306,-)

	Ausbildungsberuf		Insgesamt Bruttomonats- einkommen in DM		davon								
					im Ausbildungsberuf verblieben				im Ausbildungsbetrieb verblieben				
					Anteil in %		Bruttomonats- einkommen in DM		Anteil in %		Bruttomonats- einkommen in DM		
			1980	1984	1980	1984	1980	1984	1980	1984	1980	1984	
M + F	172	Druckvorlagenhersteller(in)	Männer Frauen	2 343,- (2 361,-)	3 481,- (3 276,-)	78 76	56 70	(2 351,-) 2 427,-	(3 585,-) (3 458,-)	75 63	46 49	(2 396,-) (2 283,-)	(3 328,-) (3 331,-)
M	314	Nachrichtengerätemechaniker(in)	Männer Frauen	2 356,- (2 239,-)	3 199,- (2 764,-)	56 -	42 -	2 294,- -	3 112,- -	61 -	44 -	2 374,- -	3 245,- -
M + F	171	Schriftsetzer(in)	Männer Frauen	2 301,- (2 345,-)	3 260,- (3 087,-)	78 81	58 66	2 269,- (2 316,-)	3 260,- (3 035,-)	61 66	41 49	2 168,- (2 250,-)	3 202,- (3 108,-)
M	312	Fernmeldehandwerker(in)	Männer	2 344,-	3 181,-	63	50	2 421,-	3 326,-	43	28	2 430,-	3 463,-
M	291	Werkzeugmacher(in)	Männer	2 339,-	3 122,-	67	51	2 318,-	3 140,-	66	48	2 334,-	3 174,-
M	275	Stalbauschlosser(in)	Männer	2 337,-	3 023,-	62	41	2 357,-	3 090,-	62	40	2 350,-	3 104,-
M + F	142	Chemielaborjungwerker(in)	Männer Frauen	2 330,- 2 132,-	3 229,- 2 859,-	66 68	57 53	2 499,- (2 227,-)	(3 293,-) (2 951,-)	85 74	78 67	2 352,- 2 198,-	3 299,- (2 989,-)
M + F	633	Chemielaborant(in)	Männer Frauen	2 328,- 2 236,-	3 405,- 3 157,-	83 89	75 82	2 352,- 2 255,-	3 446,- 3 209,-	69 66	59 58	2 389,- 2 286,-	3 489,- 3 317,-
M	173	Drucker(in)	Männer	2 309,-	3 210,-	65	49	2 341,-	3 167,-	55	35	2 224,-	3 192,-
M	441	Maurer, Hochbaufacharbeiter	Männer	2 303,-	2 952,-	81	67	2 315,-	2 990,-	65	40	2 257,-	2 978,-
M	422	Brauer(in) und Mälzer(in)	Männer	2 300,-	2 975,-	76	67	(2 322,-)	(2 922,-)	53	37	(2 339,-)	(2 901,-)
M	272	Blechs Schlosser(in)	Männer	2 291,-	3 002,-	59	41	2 247,-	3 034,-	63	42	2 279,-	3 063,-
M	283	Flugzeugmechaniker(in)	Männer	2 286,-	3 139,-	54	37	2 400,-	(3 429,-)	52	39	(2 222,-)	(3 299,-)
M	483	Fliesen-, Platten- und Mosaikleger	Männer	2 286,-	3 140,-	80	65	2 302,-	3 281,-	63	36	2 256,-	3 207,-
M	451	Zimmerer	Männer	2 283,-	2 936,-	81	67	2 291,-	2 982,-	68	44	2 254,-	2 979,-
M	481	Stukkateur	Männer	2 269,-	3 080,-	79	73	2 314,-	3 191,-	62	44	2 240,-	(3 175,-)
M	313	Elektromaschinenbauer(in)	Männer	2 256,-	3 098,-	50	35	2 113,-	2 977,-	47	34	2 117,-	(3 022,-)
M	502	Modelltischler(in), -bauer(in)	Männer	2 254,-	2 997,-	62	48	2 280,-	(3 100,-)	59	40	2 243,-	(3 090,-)
M + F	876	Schwimmeistergehilfe(-gehilfin)	Männer Frauen	2 245,- (2 004,-)	2 682,- (2 562,-)	80 68	75 71	(2 244,-) (2 167,-)	(2 718,-) -	51 -	36 -	(2 231,-) -	(2 758,-) -

	Ausbildungsberuf		Insgesamt Bruttomonats- einkommen in DM	davon							
				im Ausbildungsberuf verblieben				im Ausbildungsbetrieb verblieben			
				Anteil in %		Bruttomonats- einkommen in DM		Anteil in %		Bruttomonats- einkommen in DM	
				1980	1984	1980	1984	1980	1984	1980	1984
M + F	691 Bank-, Sparkassenkaufmann(-kauffrau)	Männer Frauen	2 228,- 3 242,- 2 160,- 2 969,-	92 86 94 90		2 230,- 3 212,- 2 161,- 2 978,-		72 55 74 61		2 213,- 3 165,- 2 157,- 2 988,-	
M	261 Karosseriebauer(in)	Männer	2 225,- 3 022,-	60 44		2 247,- 3 063,-		59 38		2 251,- 3 166,-	
M	284 Feinmechaniker(in)	Männer	2 225,- 3 040,-	55 44		2 172,- 3 021,-		58 40		2 200,- 3 074,-	
M	271 Schlosser(in), Bauschlosser(in)	Männer	2 183,- 2 934,-	57 39		2 031,- 2 826,-		54 34		2 103,- 2 953,-	
M + F	163 Buchbinder(in)	Männer Frauen	2 180,- 2 892,- (1 887,-) (2 444,-)	84 80 92 81		(2 188,-) (2 973,-) (1 926,-) (2 473,-)		61 42 - -		(2 226,-) (2 966,-) - -	
M	452 Dachdecker	Männer	2 172,- 3 035,-	88 82		2 180,- 3 075,-		66 45		2 127,- 3 080,-	
M	285 Mechaniker(in), Teilezurichter(in)	Männer	2 165,- 2 967,-	47 32		2 057,- 2 847,-		56 40		2 139,- 2 991,-	
M	101 Steinbearbeiter	Männer	2 153,- 2 978,-	78 65		2 150,- (2 977,-)		59 48		(2 066,-) (3 004,-)	
M	342 Textilmaschinenführer(in)	Männer Frauen	2 151,- 2 753,- (1 846,-) (2 332,-)	65 49 66 58		(2 166,-) (2 817,-) (1 892,-) (2 406,-)		67 41 74 59		2 126,- (2 848,-) (1 900,-) (2 433,-)	
M + F	631 Biologisch-technische Sonderfachkräfte	Männer Frauen	(2 140,-) (3 174,-) 2 048,- 2 839,-	70 63 76 69		(2 195,-) (3 296,-) 2 071,- 2 907,-		66 62 57 46		(2 150,-) (3 416,-) 2 072,- (2 951,-)	
M + F	837 Fotograf(in)	Männer Frauen	(2 126,-) (3 260,-) 1 648,- 2 266,-	58 44 61 38		(2 044,-) (3 121,-) (1 592,-) (2 248,-)		42 - 36 20		(1 924,-) - (1 533,-) (2 093,-)	
M	311 Elektroinstallateur(in)	Männer	2 116,- 2 982,-	76 62		2 078,- 2 987,-		51 30		2 008,- 3 025,-	
M + F	624 Bergvermessungs-, Vermessungstechniker(in)	Männer Frauen	2 112,- 2 702,- (2 069,-) (2 687,-)	82 80 75 74		2 143,- 2 694,- (2 086,-) (2 685,-)		55 42 62 51		(2 124,-) (2 665,-) (2 080,-) (2 684,-)	
M	262 Gas- und Wasserinstallateur(in)	Männer	2 088,- 2 920,-	78 58		2 035,- 2 918,-		56 29		1 961,- 2 904,-	
M	485 Glaser(in)	Männer	2 075,- 2 821,-	77 59		2 066,- 2 857,-		65 42		2 003,- 2 837,-	
M	501 Tischler(in), Holzmechaniker(in)	Männer Frauen	2 063,- 2 819,- 1 657,- (2 458,-)	83 69 65 48		2 037,- 2 832,- (1 897,-) (2 885,-)		58 33 46 -		1 953,- 2 805,- (1 789,-) -	
M + F	373 Schuhwarenhersteller(in)	Männer Frauen	(2 056,-) (2 675,-) 1 536,- 2 009,-	- - 83 65		- - (1 551,-) (2 083,-)		71 - 76 55		(1 983,-) - (1 558,-) (2 108,-)	
M	315 Radio- und Fernsehtechniker(in)	Männer Frauen	2 049,- 2 933,- (1 874,-) (2 967,-)	52 38 75 67		1 923,- 2 720,- (1 972,-) (3 111,-)		36 22 62 -		1 913,- 2 867,- (1 926,-) -	
M + F	701 Speditionskaufleute	Männer Frauen	2 047,- 3 118,- 1 913,- 2 741,-	75 63 58 45		1 998,- 3 121,- 1 879,- 2 717,-		45 29 41 24		1 910,- 2 998,- 1 792,- 2 568,-	

	Ausbildungsberuf		Insgesamt Bruttomonats- einkommen in DM	davon							
				im Ausbildungsberuf verblieben				im Ausbildungsbetrieb verblieben			
				Anteil in %		Bruttomonats- einkommen in DM		Anteil in %		Bruttomonats- einkommen in DM	
				1980	1984	1980	1984	1980	1984	1980	1984
M + F	635 Technische Zeichner(in)	Männer Frauen	2 025,- 2 955,- 1 948,- 2 685,-	84 90	69 82	2 020,- 2 925,- 1 958,- 2 723,-		62 56	43 40	2 010,- 2 963,- 1 939,- 2 785,-	
M	511 Maler(in) und Lackierer(in)	Männer Frauen	2 006,- 2 786,- ( 1875,-) (2 367,-)	69 68	54 54	1 906,- 2 758,- (2 040,-) (2 561,-)		46 62	24 -	1 765,- 2 766,- (1 870,-) -	
M + F	683 Verkaufsaufleute, Buchhändler(in)	Männer Frauen	2 001,- 3 085,- 1 770,- 2 554,-	60 59	53 46	(1 941,-) (2 904,-) 1 695,- 2 418,-		50 46	36 31	(1 929,-) (2 977,-) 1 697,- 2 573,-	
M + F	781 Bürofachkräfte	Männer Frauen	1 994,- 3 001,- 1 851,- 2 612,-	69 71	59 65	1 971,- 2 940,- 1 833,- 2 590,-		59 49	41 35	1 953,- 2 989,- 1 816,- 2 636,-	
M	281 Kraftfahrzeugmechaniker(in)	Männer	1 990,- 2 798,-	60	40	1 837,- 2 682,-		44	22	1 774,- 2 663,-	
M	522 Handelsfachpacker(in)	Männer	1 981,- 2 643,-	57	41	(1 957,-) (2 511,-)		63	46	1 955,- (2 582,-)	
M + F	702 Reiseverkehrskaufmann(-kauffrau)	Männer Frauen	(1 969,-) (3 029,-) 1 914,- 2 776,-	86 81	77 77	(1 974,-) (3 083,-) 1 911,- 2 823,-		44 43	- 23	(1 774,-) 1 819,- (2 899,-)	
M + F	304 Augenoptiker(in)	Männer Frauen	1 956,- 2 995,- 1 884,- 2 557,-	88 86	77 79	1 969,- 2 934,- 1 912,- 2 582,-		48 50	31 33	1 859,- (2 869,-) 1 859,- 2 534,-	
M	282 Landmaschinenmechaniker(in)	Männer	1 953,- 2 755,-	48	26	1 671,- 2 532,-		45	23	1 700,- 2 602,-	
M	686 Tankwart(in)	Männer	1 946,- 2 642,-	28	14	(1 567,-) (2 364,-)		22	9	(1 518,-) (2 368,-)	
M	401 Fleischer(in)	Männer	1 931,- 2 720,-	72	59	1 869,- 2 669,-		32	19	1 656,- 2 514,-	
M + F	753 Fachgehilfe(-gehilfin) in steuer- und wirtschaftsberatenden Berufen	Männer Frauen	1 924,- 3 076,- 1 762,- 2 581,-	67 58	54 48	1 831,- 3 032,- 1 694,- 2 540,-		44 40	25 23	1 750,- 2 995,- 1 652,- 2 505,-	
M + F	634 Fotolaborant(in)	Männer Frauen	(1 917,-) (2 819,-) 1 686,- 2 308,-	51 72	- 56	(1 768,-) - 1 665,- 2 264,-		- 43	- 26	- 1 612,- (2 205,-)	
M	491 Raumausstatter(in)	Männer Frauen	1 909,- 2 632,- (1 585,-) (2 068,-)	64 60	52 47	1 779,- 2 621,- (1 532,-) (1 995,-)		43 54	23 37	1 659,- (2 672,-) (1 567,-) (2 066,-)	
M	912 Kellner(in)	Männer Frauen	1 892,- 2 602,- (1 616,-) (2 217,-)	48 -	33 -	1 915,- (2 583,-) - -		22 -	8 -	(1 721,-) (2 649,-) - -	
M + F	051 Gärtner(in)	Männer Frauen	1 874,- 2 536,- 1 540,- 2 065,-	79 61	69 50	1 877,- 2 532,- 1 690,- 2 201,-		28 31	15 16	1 812,- 2 520,- (1 530,-) (2 138,-)	
M	391 Bäcker(in)	Männer Frauen	1 868,- 2 628,- (1 477,-) (1 950,-)	52	36	1 731,- 2 483,-		37	19	1 622,- 2 405,-	
M	251 Schmied(in)	Männer	1 862,- 2 681,-	46	29	1 634,- 2 579,-		55	29	1 670,- 2 532,-	

	Ausbildungsberuf		Insgesamt Bruttomonats- einkommen in DM	davon							
				im Ausbildungsberuf verblieben				im Ausbildungsbetrieb verblieben			
				Anteil in %		Bruttomonats- einkommen in DM		Anteil in %		Bruttomonats- einkommen in DM	
				1980	1984	1980	1984	1980	1984	1980	1984
M + F	911 Gastwirte, Hoteliers, Gaststättenkaufleute	Männer Frauen	(1 845,-) (2 832,-) 1 780,- 2 603,-	- 35	45 21	- (1 696,-)	(2 879,-) (2 367,-)	- -	- -	- -	- -
M + F	681 Groß- und Einzelhandelskaufleute	Männer Frauen	1 844,- 2 849,- 1 639,- 2 354,-	44 29	32 20	1 759,- 2 786,- 1 556,- 2 303,-		50 42	30 26	1 704,- 2 691,- 1 526,- 2 200,-	
M + F	302 Goldschmied(in)	Männer Frauen	1 833,- 2 693,- 1 595,- 2 076,-	80 82	68 66	1 803,- (2 687,-) 1 610,- (2 055,-)		48 51	29 31	(1 685,-) (2 530,-) (1 594,-) (2 088,-)	
M + F	392 Konditor(in)	Männer Frauen	1 814,- 2 569,- 1 551,- 2 050,-	51 61	34 44	1 666,- 2 430,- 1 558,- (2 085,-)		30 25	17 15	1 633,- 2 419,- (1 345,-) (1 950,-)	
M + F	411 Koch(Köchin)	Männer Frauen	1 804,- 2 594,- 1 697,- 2 207,-	75 59	66 51	1 766,- 2 534,- 1 764,- 2 265,-		17 15	6 9	1 488,- (2 597,-) (1 534,-) (2 229,-)	
M + F	378 Fellverarbeiter(in)	Männer Frauen	(1 758,-) (2 585,-) 1 500,- 2 020,-	78 83	- 63	(1 678,-) 1 467,- 1 965,-	- -	- 58	- 33	- (1 421,-) (1 915,-)	- -
F	682 Verkäufer(in)	Männer Frauen	1 733,- 2 728,- 1 436,- 2 057,-	58 69	38 56	1 604,- 2 481,- 1 343,- 1 893,-		43 42	20 25	(1 549,-) 2 474,- 1 326,- 1 933,-	
M + F	836 Schaufenster-, Schauwerbegestalter(in)	Männer Frauen	1 668,- 2 438,- 1 515,- 2 218,-	67 73	48 57	1 564,- (2 431,-) 1 480,- 2 185,-		38 37	17 25	(1 506,-) (2 355,-) 1 443,- 2 153,-	
F	913 Fachgehilfin im Gastgewerbe	Frauen	1 644,- 2 207,-	24	13	1 474,- 1 858,-		16	8	1 497,- (1 918,-)	
F	856 Sprechstundenhelfer(in)	Frauen	1 643,- 2 262,-	81	71	1 611,- 2 189,-		41	24	1 574,- 2 168,-	
F	921 Hauswirtschaftler(in)	Frauen	1 590,- 2 234,-	19	16	1 842,- 2 329,-		15	10	1 725,- 2 168,-	
F	351 Bekleidungschneider(in)	Männer Frauen	(1 589,-) (2 331,-) 1 496,- 1 983,-	- 43	- 29	- 1 404,- 1 919,-	- -	- 30	- 17	- 1 359,- 1 869,-	- -
F	352 Bekleidungsnäher(in), -fertiger(in)	Frauen	1 559,- 2 036,-	73	56	1 553,- 1 979,-		58	35	1 569,- 2 036,-	
F	053 Florist(in)	Männer Frauen	(1 554,-) (2 260,-) 1 319,- 1 798,-	63 79	47 72	(1 421,-) (1 938,-) 1 297,- 1 720,-		- 26	- 16	- 1 214,- 1 704,-	- -
F	684 Drogist(in)	Männer Frauen	(1 549,-) (2 733,-) 1 487,- 2 278,-	- 43	- 26	- 1 308,- 1 956,-	- -	- 28	- 13	- 1 260,- (1 891,-)	- -
F	685 Apothekenhelfer(in)	Frauen	1 520,- 2 115,-	67	54	1 449,- 1 936,-		34	23	1 430,- 1 935,-	

	Ausbildungsberuf	Insgesamt Bruttomonats- einkommen in DM	davon									
			im Ausbildungsberuf verblieben				im Ausbildungsbetrieb verblieben					
			Anteil in %		Bruttomonats- einkommen in DM		Anteil in %		Bruttomonats- einkommen in DM			
			1980	1984	1980	1984	1980	1984	1980	1984		
M + F	901 Friseur(in)	Männer	1 318,-	2 126,-	69	63	1 083,-	1 818,-	39	25	968,-	(1 679,-)
		Frauen	1 218,-	1 810,-	66	56	1 014,-	1 549,-	30	16	959,-	1 531,-
M + F	011 Landwirt(in)	Männer	1 227,-	1 843,-	10	3	892,-	(2 159,-)	49	44	786,-	1 145,-
		Frauen	(1 205,-)	(1 749,-)	-	-	-	-	27	21	(821,-)	(1 279,-)
	Insgesamt	Männer	2 096,-	2 922,-	65	51	2 069,-	2 929,-	53	34	2 039,-	2 946,-
		Frauen	1 674,-	2 355,-	66	57	1 650,-	2 329,-	44	29	1 650,-	2 401,-